

**PENGARUH *ISLAMIC LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA
DIMEDIASI OLEH BUDAYA ORGANISASI
(Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang)**

SKRIPSI



Oleh

Ilham Muzaki

NIM: 17510024

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH *ISLAMIC LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA
DIMEDIASI OLEH BUDAYA ORGANISASI
(Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

Ilham Muzaki

NIM: 17510024

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH *ISLAMIC LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA
DIMEDIASI OLEH BUDAYA ORGANISASI
(Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang)**

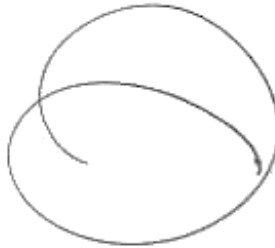
SKRIPSI

Oleh

ILHAM MUZAKI

NIM : 17510024

Telah disetujui 19 April 2021
Dosen Pembimbing,



**Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.
NIP 197202122003121003**

Mengetahui
Ketua Jurusan,



**Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP 196708162003121001**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *ISLAMIC LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA DIMEDIASI OLEH BUDAYA ORGANISASI (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang)

SKRIPSI

Oleh
ILHAM MUZAKI
NIM : 17510024

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SM)
Pada 28 Juni 2021

Susunan Dewan Penguji

1. Penguji I

Syahirul Alim, SE., MM

NIP 197712232009121002

Tanda Tangan

: 

2. Penguji II

Setiani, SE., MM

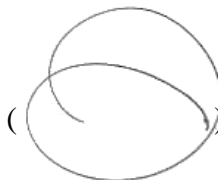
NIP 199009182018012002

: 

3. Penguji III (Sekretaris/Pembimbing)

Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si

NIP 197202122003121003

: 

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ilham Muzaki
Nim : 17510024
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH *ISLAMIC LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA DIMEDIASI OLEH BUDAYA ORGANISASI (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang)

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 19 Maret 2021

Hormat saya,



Ilham Muzaki
NIM : 17510024

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan izin, rahmat, berkah serta hidayah Allah SWT penulis telah menyelesaikan skripsi ini dengan semangat dan lancar

Karya tulis ini saya persembahkan kepada keluarga besar saya yang terutama kepada kedua orang tua, Ibu dan Abah yang telah mendidik keras serta memberikan dukungan penuh baik dukungan secara moril maupun spiritual.

MOTTO

*“Tidak ada orang bodoh didunia ini, dengan istiqomah menjalani dengan ikhlas
kepintaran akan datang sendiri”*

(K.H. Hasyim Muzadi)

*“Untuk memperbaiki manusia itu butuh proses, tidak bisa langsung dihabisi. Jika
tugas kenabian hanya untuk menghabisi keburukan, tentu bermitra dengan Izrail jauh
lebih efektif ketimbang bermitra dengan Jibril”*

(Gus Baha)

“Tugasmu kemaren menuntut ilmu, sekarang tugasmu bertanggungjawab atas ilmu”

(Gus Hilman Wajdi)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap Kinerja Dimediasi oleh Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang).

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Prof. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ibu Istifah dan Abah Bahrin kedua orang tua yang senantiasa memberikan do’a dan dukungan secara moril dan spiritual.
7. Kakak Indana Zulfa dan Khuzair Astian Putra yang senantiasa memotivasi penuh.
8. Keluarga Mas Mulia Group dan Sinar Mulia Group yang senantiasa memberi dukungan dan do’a.
9. Bapak Agung Janarjono selaku kepala PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang.
10. Bapak Prasetyo selaku Manajer Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang.

11. Ibu Wiwik Andari Koentojo selaku Staf Dukungan Umum di KP Tipe B Kantor Pos Malang 65100, sekaligus pembimbing lapangan.
12. Seluruh karyawan PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
13. Teman-teman ekonomi 2017 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
14. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 11 Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN MOTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Empiris.....	8
2.2 Kajian Teoritis.....	21
2.2.1 Kepemimpinan Islami (<i>Islamic Leadership</i>)	21
2.2.2 Kinerja	30
2.2.3 Budaya Organisasi	33
2.3 Hubungan Antar Variabel	39
2.3.1. Pengaruh Kepemimpinan Islami (<i>Islamic Leadership</i>) terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.3.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.3.3. Pengaruh Kepemimpinan Islami (<i>Islamic Leadership</i>) terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Budaya Organisasi	39
2.4 Kerangka Konseptual	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Jenis Penelitian	41
3.2 Lokasi Penelitian	41
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	41
3.3.1 Populasi	41
3.3.2 Sampel	42
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	42
3.4 Sumber Data	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data	43
3.5.1 Observasi	43
3.5.2 Wawancara.....	43
3.5.3 Kuesioner.....	43
3.6 Definisi Operasional Variabel	43
3.7 Skala Pengukuran	45
3.8 Uji Instrumen.....	46
3.8 Uji Asumsi Klasik	47

3.8 Teknik Analisa Data.....	47
BAB IV PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Profil Perusahaan	49
4.1.2 Deskripsi Responden	53
4.1.3 Deskripsi Responden Variabel	54
4.1.4 Uji Instrumen Data	60
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	62
4.1.6 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	64
4.2 Pembahasan.....	69
4.2.1 Pengaruh secara langsung Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia	69
4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia.....	70
4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Islam (<i>Islamic leadership</i>) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai Intervening Pada PT POS Indonesia.....	71
BAB V PENUTUP.....	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Key Performance Indicator</i> (KPI) PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang Tahun 2019 dan 2020	5
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Populasi.....	42
Tabel 3.2 Konsep, Variabel, Indikator dan Item.....	44
Tabel 4.1 Nilai-nilai Utama Akhlak.....	52
Tabel 4.2 Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Jumlah Responden berdasarkan Usia	53
Tabel 4.4 Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan.....	54
Tabel 4.5 Jumlah Responden berdasarkan Status Kawin	54
Tabel 4.6 Distribusi Variabel Kepemimpinan Islam	55
Tabel 4.7 Distribusi Variabel Budaya Organisasi.....	57
Tabel 4.8 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas.....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Islam (X) terhadap Budaya Organisasi (Y)	65
Tabel 4.15 Hasil Analisis regresi Kepemimpinan Islam (X) dan Budaya Organisasi (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y).....	66
Tabel 4.16 Pengaruh Perhitungan Variabel	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konseptual	40
Gambar 4.1 Logo PT. Pos Indonesia	51
Gambar 4.2 Diagram Pengembangan Jalur	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuisisioner Penelitian
Lampiran 2	: Data Responden Variabel
Lampiran 3	: Deskripsi Variabel Responden
Lampiran 4	: Uji Validitas Data
Lampiran 5	: Uji Reliabilitas Data
Lampiran 6	: Uji Normalitas Data
Lampiran 7	: Uji Linieritas Data
Lampiran 8	: Uji Heteroskedastisitas Data
Lampiran 9	: Analisis Path
Lampiran 10	: Bukti Konsultasi

ABSTRAK

Muzaki, Ilham 2021, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap Kinerja Dimediasi oleh Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia Kota Malang)”.

Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.

Kata Kunci : *Islamic Leadership*, Kinerja, Budaya Organisasi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji apakah pengaruh kepemimpinan Islami (*Islamic leadership*) terhadap kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga menganalisis dan menguji apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, serta juga menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan Islami (*Islamic leadership*) terhadap kinerja yang dimediasi oleh budaya organisasi.

Penelitian ini merupakan Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Sampling Jenuh* dimana sampel yang diambil merupakan seluruh jumlah populasi yang ada. Sampel dalam penelitian ini adalah mengambil seluruh jumlah populasi dalam PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang yaitu 110 orang pegawai. Dalam pengambilan data pada penelitian ini menggunakan data kuesioner yang valid dan reliabel, sedangkan dalam menganalisis data menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) diolah dengan paket program komputer, sub-program SPSS (*Statistical Program For Social Sciences Windows*).

Berdasarkan dari hasil analisis data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islami (*Islamic leadership*) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan budaya organisasi memediasi pengaruh kepemimpinan Islami (*Islamic leadership*) terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang.

Abstract

Muzaki, Ilham 2021, Thesis. Title: “Influence *Islamic Leadership* on Performance Mediated by Organizational Culture (Case Study at PT. Pos Indonesia Malang City)”.

Supervisor : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.

Keywords : *Islamic Leadership*, Performance, Organizational Culture

This study aims to analyze and test whether the influence of Islamic leadership on employee performance. In addition, the researchers also analyzed and tested whether the influence of organizational culture on employee performance, and also analyzed and tested the influence of Islamic leadership on performance mediated by organizational culture.

This research is an explanatory research using a quantitative approach. The sampling method used in this study is the Saturated Sampling method where the sample taken is the entire population. The sample in this study is to take the entire population in PT. Pos Indonesia Malang City is 110 employees. In collecting data in this study using valid and reliable questionnaire data, while in analyzing data using Path Analysis processed with a computer program package, the SPSS (Statistical Program For Social Sciences Windows) sub-program.

Based on the results of the analysis of the data obtained, it can be concluded that Islamic leadership has a significant positive effect on employee performance. Organizational culture has a significant positive effect on employee performance. And organizational culture mediates the influence of Islamic leadership on the performance of PT. Pos Indonesia Malang City.

المستخلص

موزكي ، إلهام ١٢٠٢ . أطروحة. العنوان: "تأثير القيادة الإسلامية على الأداء بوساطة الثقافة التنظيمية (بحث في نقاط البيع إندونيسيا)

المستشار: الأستاذ أحمد ساني سوبريانتيو

الكلمات المفتاحية: القيادة الإسلامية ، الأداء ، الثقافة التنظيمية

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل واختبار ما إذا كان تأثير القيادة الإسلامية على أداء الموظفين.

بالإضافة إلى ذلك ، يقوم الباحثون أيضًا بتحليل واختبار تأثير الثقافة التنظيمية على أداء الموظف ،

وكذلك تحليل وفحص تأثير القيادة الإسلامية على الأداء بوساطة الثقافة التنظيمية

هذا البحث هو بحث توضيحي باستخدام نهج كمي طريقة أخذ العينات المستخدمة في هذه

الدراسة هي طريقة أخذ العينات المشبعة حيث تكون العينة المأخوذة هي المجتمع بأكمله. كانت العينة في

هذه الدراسة هي أخذ السكان بالكامل في إندونيسيا ، أي ١١٠ موظفًا. في جمع البيانات في هذه

الدراسة باستخدام بيانات الاستبيان الصحيحة والموثوقة ، بينما في تحليل البيانات باستخدام تحليل

المسار تتم معالجتها باستخدام حزمة برنامج كمبيوتر ، البرنامج الفرعي SPSS (برنامج إحصائي لنوافذ

العلوم الاجتماعية).

بناءً على نتائج تحليل البيانات ، يمكن استنتاج أن القيادة الإسلامية لها تأثير إيجابي كبير على

أداء الموظفين. للثقافة التنظيمية تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف. وتتوسط الثقافة التنظيمية تأثير

القيادة الإسلامية على أداء موظفي البريد الإندونيسي.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini, setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan yang baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerjasama untuk mewujudkan tujuan organisasinya.

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan.

Menurut Mangkunegara (2011:67) menyatakan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Menurut Huda (2019:1) dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, budaya organisasi juga menjadi hal yang cukup penting. Fungsi dari budaya organisasi yaitu sebagai pemersatu komponen organisasi, ikut menjadi penentu identitas, stimulan energi, pendorong serta dapat digunakan sebagai pedoman oleh setiap orang didalam organisasi. Budaya organisasi merupakan instrumen pemersatu yang menjadikan orang yang ada

didalamnya semakin menyatu, sehingga menjadi energi positif dan menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. *Leadership* (kepemimpinan) dan budaya organisasi keduanya mempunyai hubungan erat. Setiap pemimpin mempunyai karakteristik kepemimpinan yang berbeda, maka terbentuklah budaya organisasi tersebut. Dapat diumpamakan seperti dua sisi mata uang yang mempunyai nilai yang sama (Trang, 2013).

Littlejohn & Foss (2005:258) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sesuatu yang dihasilkan dari interaksi sehari-hari dalam organisasi. Bila orang-orang berinteraksi selama beberapa waktu, mereka membentuk suatu budaya. Setiap budaya mengembangkan aturan dan norma-norma yang mempengaruhi para anggota budaya itu, tentunya dalam mempengaruhi para anggota budaya tersebut juga tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik maka akan membentuk suatu budaya yang baik dan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan rasa peduli yang serius untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi yang dimiliki karyawan dilingkungkannya atau pada budayanya, agar terwujud tingkat dan beban kerja sesuai dengan arah tujuan (M. Thoha, 2001). Untuk membentuk kepuasan dan komitmen organisasi, seorang pemimpin perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh kepada karyawan, dengan demikian dapat meningkatkan tingginya tingkat kinerja. Sebagaimana firman Allah SWT:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.” (Q.S Al Qasas: 26).

Winarni (2011:19) menjelaskan kepemimpinan dari seorang pemimpin pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori, yaitu: pertama, teori genetis (keturunan) yang berpendapat bahwa pemimpin itu tidak dihasilkan, akan tetapi dilahirkan (*leader are born*). Seseorang hanya akan menjadi pemimpin yang efektif karena ia dilahirkan dengan bakat-bakat alami yang luar biasa yang diwarisi dari keluarganya. Kedua, teori sosial merupakan pendekatan yang memandang bahwa pemimpin itu dibentuk dan dipersiapkan (*leader are made*). Menurut pendekatan ini

efektivitas kepemimpinan seseorang dapat dibentuk dan dipersiapkan. Dengan mendapatkan kesempatan yang luas melalui berbagai kegiatan pendidikan dan latihan kepemimpinan yang terarah dan intensif, seseorang dapat menumbuhkan dan mengembangkan efektivitas kepemimpinannya. Ketiga, teori ekologis menjelaskan bahwa seseorang akan sukses menjadi pemimpin, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan atau ekologisnya.

Terlepas dari tiga aliran teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa yang terpenting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah seorang pemimpin yang mampu menciptakan budaya organisasi yang baik sehingga sebagai kekuatan pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Suatu perusahaan pasti dibutuhkan seorang pemimpin yang diharapkan mampu melayani serta menolong orang lain untuk maju dengan ikhlas yang sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan Islam. Mustofiah (2015:4) menerangkan Ciri-ciri Kepemimpinan menurut Islam yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini. Seorang pemimpin juga harus bertindak adil atau tidak memihak siapapun, yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi peringatan atau sanksi. Prinsip yang terakhir adalah seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya dan muncul kesemangatan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan ciri-ciri kepemimpinan Islam tersebut, kepemimpinan Islam dalam mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara musyawarah, adil dan memberikan kebebasan dalam berfikir. Dengan cara tersebut, karyawan merasa tidak hanya dibimbing saja, tetapi juga merasa bahwa mereka dihargai keberadaannya meskipun jabatan karyawan-karyawan tersebut terbelah jabatan tingkat bawah, dan kepemimpinan Islam yang adil berdampak pada kenyamanan seluruh karyawan dalam bekerja. Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang Islami sangat mempengaruhi meningkatnya kinerja para karyawan tersebut. Kepemimpinan Islami mempunyai sebuah etika dalam diri mereka sehingga menjadi lebih baik dalam melaksanakan

pekerjaannya maka akan menghasilkan lingkungan yang kondusif untuk menghasilkan budaya yang baik, budaya yang baik sangat berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja para karyawan di perusahaan.

Seorang pemimpin yang beragama Islam berkewajiban meneladani Rasulullah, karena seluruh sikap atau tingkah laku dalam memimpin umat Islam pada dasarnya merupakan pancaran dari isi kandungan Al-Quran. Di samping itu, Allah juga mengaruniakan kepada manusia suatu pedoman yang lengkap dalam bentuk Al-Quran. Salah satu fungsinya adalah sebagai Al-Furqon, di mana di dalamnya kebaikan dan keburukan bisa dilihat dengan jelas dan transparan.

Banyak penelitian-penelitian terdahulu yang membahas tentang kepemimpinan Islami (*Islamic leadership*), budaya organisasi serta kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa kepemimpinan Islami terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Jumaning et al. (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian terdahulu diantaranya Harahap (2017) dan Wijayanti & Meftahudin (2016). Namun penelitian Mappamiring (2015) justru menemukan bahwa kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sani (2004), Yuniarsih (2013), Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2014), Hakim (2015), Wirawan (2007), dan Tika (2006) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat pula penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Haryanti dan Cholil (2015), Logahan dan Aeseria (2014) memberikan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Objek penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang. PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa pengiriman surat maupun barang yang memiliki kantor pusat di Kota Bandung dan memiliki 11 kantor regional yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Dalam menjalankan kebijakan yang diambil kantor pusat, kantor regional berperan sebagai penggerak kebijakan yang diambil untuk diterapkan di wilayah masing-masing.

Seiring berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia. Dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota atau kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan atau desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia.

Pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang menerapkan *system* pengukuran penilaian kinerja dengan berbentuk *Key Performance Indicator* (KPI). *Key Performance Indicators* (KPI) merupakan alat bantu atau *instrument* manajemen agar suatu kegiatan atau proses dapat diikuti, dikendalikan (bila menyimpang, dapat dikenali untuk dikoreksi), dan dipastikan untuk mewujudkan kinerja yang dikehendaki. Salah satu cara agar mencapai indikator yang baik dalam penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode KPI. KPI membandingkan apa yang telah dibuat dengan apa yang telah ditetapkan. Implementasi yang berhasil akan tergantung pada pelaksanaan strategi pemeliharaan yang baik sesuai dengan apa yang telah ditetapkan (Ramadian, 2012). Berikut merupakan *Key Performance Indicator* (KPI) pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang tahun 2019 dan 2020:

Tabel 1.1
***Key Performance Indicator* (KPI) PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang tahun 2019 dan 2020**

Achievement	Karyawan (%) Tahun 2019	Karyawan (%) Tahun 2020	KPI Rating
> 150%	10 %	10 %	5 (Baik Sekali)
120 - 150 %	40 %	50 %	4 (Baik)
100 - 120 %	10 %	10 %	3 (Cukup)
80 - 100 %	30 %	30 %	2 (Kurang)
65 - 80 %	10 %	0 %	1 (Sangat Kurang)
< 65 %	0 %	0 %	Non-Rating

Sumber: SDM PT. Pos Indonesia Kota Malang

Berdasarkan pada Tabel 1.1 *Key Performance Indicator* (KPI) menjelaskan hasil dari pengukuran dan penilaian kinerja pada tahun 2019 dan tahun 2020 dapat diketahui bahwa prestasi kerja yang dialami karyawan mengalami kenaikan dari tahun

2019 pada KPI rating 4 (baik) sebesar 40% menjadi 50% pada tahun 2020 dan mengalami penurunan dari tahun 2019 pada KPI rating 1 (sangat kurang) sebesar 10% menjadi 0% pada tahun 2020. Kinerja pegawai dinilai berdasarkan sejauh mana tujuan direalisasikan sehingga manajemen bisa bertindak cepat untuk mengambil keputusan. Manfaat pengukuran kinerja dapat dirasakan secara jangka panjang karena lingkaran bisnis berubah secara dinamis. Dengan mengetahui hasil pengukuran kinerja, simpul-simpul penyebab rendahnya kinerja dapat diketahui, sehingga bisa segera diperbaiki, baik karena kelambatan maupun penyimpangan yang terjadi pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang.

PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang adalah salah satu contoh dari perusahaan BUMN yang menerapkan nilai-nilai keagamaan dalam kepemimpinannya atau disebut juga *spiritual leadership*. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kantor Pos, diketahui bahwa adanya penerapan kebijakan kepemimpinan yang bernafaskan Islam, diantaranya yaitu mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang dilakukan ketika akan mengambil suatu keputusan, memperlakukan semua karyawan secara adil, tidak berat sebelah atau tidak memihak siapapun, dan setiap karyawan diberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat atau keberatan mereka dengan bebas, serta harus dapat memberikan jawaban atas setiap masalah yang mereka ajukan. Dapat disimpulkan bahwa PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang merupakan perusahaan BUMN yang yang kepemimpinannya menerapkan nilai-nilai Islam dalam kegiatan usahanya. Sebagai perusahaan BUMN yang kepemimpinannya menerapkan nilai-nilai keagamaan, sejauh ini belum ada yang meneliti ada tidaknya pengaruh kepemimpinan Islam (*Islamic leadership*) terhadap kinerja dimediasi oleh budaya organisasi pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang. Oleh karena itu, dalam masalah ini peneliti ingin mengetahui dan menulis tentang **“Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap Kinerja Dimediasi oleh Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan masalah di atas, maka rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh kepemimpinan Islami (*Islamic leadership*) terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengaruh kepemimpinan Islami (*Islamic leadership*) terhadap kinerja yang dimediasi oleh budaya organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami (*Islamic leadership*) terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islami (*Islamic leadership*) terhadap kinerja yang dimediasi oleh budaya organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, diharapkan mampu menambah wawasan, pengetahuan, dan mampu memahami kepemimpinan Islami (*Islamic leadership*) Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Budaya Organisasi pada suatu perusahaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan selama ini, serta dapat dijadikan pelengkap penelitian selanjutnya.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu menjalin kerjasama antara pihak akademisi dengan pihak praktisi. Serta mampu memberikan tambahan khasanah keilmuan di perpustakaan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

c. Bagi Praktisi

Bisa memberikan masukan kepada praktisi berupa informasi tentang kepemimpinan Islami (*Islamic leadership*) Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Budaya Organisasi sehingga dapat diketahui produktivitas kinerja pada karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti & Wajdi (2012) dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan lama Kerja sebagai Variabel Moderating. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini yaitu sejumlah 60 orang di tempat BMT yang ada di Kabupaten Temanggung, yaitu BMT Al Quddus, BMT Al Khalim, BMT Sarwotomo dan BMT An-Nur. Variabel: Kepemimpinan Islam (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Metode Analisis: Analisis regresi linier berganda. Penelitian ini membuktikan bahwa dari semua variabel independen hanya kepemimpinan Islami yang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh M. Hanif Al Rizal (2012) dengan judul Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah sakit Wilasa Citarum Semarang. Variabel: Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y). Metode Analisis: Teknik simple random sampling, metode analisis regresi linier berganda, menggunakan program SPSS. Hasil penelitian adalah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas 0,007 dan t hitung sebesar 2,759 dengan nilai koefisien 0,241. Kepuasan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan nilai 0,000 dan t hitung sebesar 5,262 dengan nilai koefisien 0,460.

Dalam penelitian Sulbahri Madjir & Listeti Yuniar (2013) yang berjudul Pengaruh Kompetisi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Variabel: Kompetisi (X1), Pelatihan (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Metode analisis: teknik regresi linier berganda. Jumlah sampel: 52 orang, teknik pengambilan sampel: Insidental Sampling. Secara simultan kompetensi, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Secara parsial baik pelatihan maupun budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian Siti Mustofiah (2015) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Rabbani Semarang. Variabel: Kepemimpinan Islami (X1), Kinerja Karyawan (X2). Metode analisis: Analisis regresi sederhana dan menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini adalah Dari hasil pengujian kepemimpinan Islami terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang.

Dalam penelitian Soedjono (2015) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. Variabel: Budaya Organisasi (X1), Kinerja Perusahaan (Y1), Kepuasan Kerja (Y2). Metode analisis: Menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dipakai untuk menganalisa model dengan bantuan program AMOS 4.0. Hasil penelitian adalah ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan. Ada pengaruh signifikan dari kinerja perusahaan terhadap karyawan. Ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan pelanggan. Tidak ada pengaruh langsung dari budaya organisasi yang diarahkan pada kinerja perusahaan terhadap kepuasan karyawan.

Dalam Penelitian Harahap (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. Variabel independen: kepemimpinan Islami (X1), motivasi (X2). Variabel dependen: kinerja karyawan (Y). Variabel kepemimpinan Islami dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian adalah menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Dalam penelitian Achmad Sani, Budi Eko Soetjipto dan Vivin Maharani (2016) yang berjudul *The Effect of Spiritual Leadership on Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Ihsan Behavior (A Study on Nurses of Aisyiah Islamic Hospital in Malang, Indonesia)*. Variabel: *Spiritual Leadership* (X1), *Workplace Spirituality* (Y1), *Job Satisfaction* (Y2), dan *Ihsan Behavior* (Y3). Metode analisis: *data was analyzed using Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian adalah kepemimpinan Islami (X1) berpengaruh langsung terhadap spiritualitas tempat kerja (Y1). Seorang pemimpin harus memiliki visi yang visioner dan juga memiliki nilai yang meliputi perasaan hati,

berkarakter kuat serta memiliki harapan dan kepercayaan yang kuat untuk mengembangkan dan mengerahkan seluruh sumber dayanya guna mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan Islami (X1) secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y2). Kepemimpinan Islami (X1) secara langsung tidak berpengaruh terhadap perilaku Ihsan (Y3). Spiritualitas tempat kerja (Y1) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Y2). Spiritualitas tempat kerja (Y1) secara langsung tidak berpengaruh terhadap perilaku Ihsan (Y3). Dan kepuasan kerja (Y2) berpengaruh langsung terhadap perilaku Ihsan (Y3).

Penelitian yang dilakukan oleh Mar'atu Shaliha (2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Makassar. Variabel: Budaya Organisasi (X1), Pelatihan (X2), Kinerja Karyawan (Y). Metode Analisis: Menggunakan analisis regresi linear berganda, menggunakan SPSS. Hasil penelitian adalah Budaya organisasi dan Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Choiril Anam (2017) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel independen: Kepemimpinan Islam (X1), Motivasi (X2). Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT MADE pada bagian Kepala bagian (Kabag), Staff, dan Manajer cabang yang berjumlah seluruhnya 34 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebesar 28 karyawan, yaitu karyawan yang ada di kantor pusat dan kantor cabang pembantu. Metode analisis: teknik regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah pengaruh variabel bebas kepemimpinan Islam dan motivasi kerja Islam terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, secara bersama-sama menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Deni Risianto, Dodi W. Irawanto dan Mugiono (2018) yang berjudul Peran Budaya Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etika Terhadap Kinerja Perusahaan. Variabel: Kepemimpinan (X1), Etika (X2), Budaya Organisasi (Z), Kinerja Organisasi (Y). Metode Analisis: digunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM), dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan tidak langsung berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Etika tidak menunjukkan dampak pada peningkatan kinerja organisasi. Budaya organisasi mampu

memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, Peran budaya organisasi karena mampu menampung semua nilai-nilai yang dibawa oleh setiap individu dalam organisasi dan tentunya pemimpin sebagai individu yang paling berpengaruh mampu membentuk sebuah tatanan dalam sistem budaya organisasi. Budaya organisasi mampu memediasi pengaruh etika terhadap kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati dan Umami Maghfuroh (2019) yang berjudul *Do Organizational Citizenship Behavior and Work Satisfaction Mediate The Relationship Between Spiritual Leadership and Employee Performance?*. Variabel: *Spiritual Leadership* (X), *OCB* (Y1), *Work satisfaction* (Y2), *Employee Performance* (Y3). Metode analisis: *descriptive statistical analysis*. Hasil penelitian adalah variabel kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh OCB atau variabel OCB memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI Syariah Malang. Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, atau bisa dikatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Malang.

Dalam penelitian Rani Mariam (2019) yang berjudul *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia*. Variabel: *Budaya Organisasi* (X1), *Gaya Kepemimpinan* (X2), *Kepuasan Kerja* (Z), *Kinerja Karyawan* (Y). Metode Analisis: *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian: Budaya organisasi dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan dan positif. Pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan dan positif. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan dan positif. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan dan positif.

Dalam penelitian Achmad Sani dan Vivin Maharani Ekowati (2019) yang berjudul *Spirituality at Work and Organizational Commitment as Moderating Variables in Relationship Between Islamic Spirituality and OCB IP and Influence Toward Employee Performance*. Variabel: *Islamic Spirituality* (X1), *Spirituality at Work* (X2), *Organizational Commitment* (X3), *OCB IP* (X4) dan *Employee*

Performance (Y1). The population was employees of the branch office. The samples were 217 employees of BRI Syariah Malang. With an estimated population of 193 individuals and a 5 per cent confidence level, the total samples were 150 employees, including the supervisors. Metode Analisis: the data analysis technique was partial least squares (PLS). Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memediasi pengaruh spiritualitas Islam terhadap komitmen organisasi. Merupakan bukti empiris bahwa spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara spiritualitas Islam dengan OCBIP karyawan mampu menyelaraskan dinamika organisasi yang lebih kompleks.

Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani Supriyanto (2019) yang berjudul *Obtaining Factors Affecting Innovative Work Behavior (IWB) of a Local Bank Employees under Islamic Leadership: Application of Partial Least Squares Method*. Variabel: *Islamic Leadership (X1), Empowerment (Y1), Innovative work Behavior (Y2)* dan *Islamic Performance (Y3)*. Metode analisis: *data was analyzed by Partial Least Square (PLS)*. hasil penelitian adalah kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja Islam. Empowerment berpengaruh signifikan terhadap Innovative Work Behavior. Kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap Pemberdayaan. Pemberdayaan juga berpengaruh pada Kinerja Islam. Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani Ekowati (2020) yang berjudul *Spiritual Leadership and Islamic Organisational Citizenship Behaviour: Examining Mediation-Moderated Process*. Variabel: *Spiritual Leadership (X), Islamic Work Ethics (Y1), IOCB (Y2), Political Skill (Z)*. Metode Analisis: *the statistical technique adopted in this study is the PLS -SEM which is the most frequently and widely used data analysis method*. Hasil dari penelitian adalah bahwa etika kerja Islami memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap IOCB. Dan Political Skill bukan merupakan mediator pengaruh Spiritual Leadership terhadap IOCB.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO	Nama dan Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	Wijayanti & Wajdi (2012) Analisis Pengaruh Kepemimpinan Islami, motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan lama Kerja sebagai Variabel Moderating.	Kepemimpinan Islam (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y).	Analisis regresi linier berganda.	Penelitian ini membuktikan bahwa dari semua variabel independen hanya kepemimpinan Islami yang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
2	M. Hanif Al Rizal (2012) Budaya Organisasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah sakit Wilasa Citarum Semarang.	Budaya Organisasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y).	Teknik simple random sampling, metode analisis regresi linier berganda, menggunakan program SPSS.	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas 0,007 dan t hitung sebesar 2,759 dengan nilai koefisien 0,241. Kepuasan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan yang ditunjukkan dengan

				nilai 0,000 dan t hitung sebesar 5,262 dengan nilai koefisien 0,460.
3	Sulbahri Madjir & Listeti Yuniar (2013) Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.	Kompetisi (X1), Pelatihan (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kinerja Pegawai (Y).	Teknik regresi linier berganda.	Secara simultan kompetensi, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Secara parsial baik pelatihan maupun budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Siti Mustofiah (2015) Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Rabbani Semarang.	Kepemimpinan Islami (X1), Kinerja Karyawan (X2).	Analisis regresi sederhana dan menggunakan SPSS.	Dari hasil pengujian kepemimpinan Islami terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang.
5	Soedjono (2015) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perusahaan dan	Budaya Organisasi (X1), Kinerja Perusahaan (Y1),	Menggunakan <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) dipakai untuk	Ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja perusahaan. Ada pengaruh signifikan dari kinerja perusahaan

	Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya.	Kepuasan Kerja (Y2).	menganalisa model dengan bantuan program AMOS 4.0.	terhadap karyawan. Ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan pelanggan. Tidak ada pengaruh langsung dari budaya organisasi yang diarahkan pada kinerja perusahaan terhadap kepuasan karyawan.
6	Harahap (2016) Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan.	Variabel independen: kepemimpinan Islami (X1), motivasi (X2). Variabel dependen: kinerja karyawan (Y).	Analisis regresi berganda.	Menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan Islami (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).
7	Achmad Sani, Budi Eko Soetjipto dan Vivin Maharani (2016) <i>The Effect of Spiritual</i>	<i>Spiritual Leadership</i> (X), <i>Workplace Spirituality</i> (Y1), <i>Job Satisfaction</i>	<i>Data was analized using Partial Least Square (PLS).</i>	Kepemimpinan Islami (X1) berpengaruh langsung terhadap spiritualitas tempat kerja (Y1). Seorang pemimpin harus memiliki visi yang

	<p><i>Leadership on Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Ihsan Behavior (A Study on Nurses of Aisyiah Islamic Hospital in Malang, Indonesia).</i></p>	<p>(Y2), dan <i>Ihsan Behavior</i> (Y3).</p>		<p>visioner dan juga memiliki nilai yang meliputi perasaan hati, berkarakter kuat serta memiliki harapan dan kepercayaan yang kuat untuk mengembangkan dan mengarahkan seluruh sumber dayanya guna mencapai tujuan organisasi.</p> <p>Kepemimpinan Islami (X1) secara langsung tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y2). Kepemimpinan Islami (X1) secara langsung tidak berpengaruh terhadap perilaku Ihsan (Y3). Spiritualitas tempat kerja (Y1) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Y2). Spiritualitas tempat kerja (Y1) secara langsung tidak berpengaruh terhadap perilaku Ihsan (Y3). Dan kepuasan kerja (Y2) berpengaruh</p>
--	---	--	--	--

				langsung terhadap perilaku Ihsan (Y3).
8	Mar'atu Shaliha (2017) Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Makassar.	Budaya Organisasi (X1), Pelatihan (X2), Kinerja Karyawan (Y).	Menggunakan analisis regresi linear berganda, menggunakan SPSS.	Budaya organisasi dan Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Choiril Anam (2017) Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel independen: Kepemimpinan Islam (X1), Motivasi (X2). Variabel dependen: Kinerja Karyawan (Y).	Teknik regresi linier berganda.	Pengaruh variabel bebas kepemimpinan Islam dan motivasi kerja Islam terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan, secara bersama-sama menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan.
10	Deni Risianto, Dodi W. Irawanto dan Mugiono (2018) Peran Budaya Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan	Variabel: Kepemimpinan (X1), Etika (X2), Budaya Organisasi (Z), Kinerja Organisasi (Y).	Digunakan metode <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM), dengan menggunakan <i>Partial Least</i>	Gaya kepemimpinan tidak langsung berpengaruh pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Etika tidak menunjukkan dampak pada peningkatan kinerja organisasi. Budaya organisasi

	dan Etika Terhadap Kinerja Perusahaan.		<i>Square</i> (PLS).	mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi, Peran budaya organisasi karena mampu menampung semua nilai-nilai yang dibawa oleh setiap individu dalam organisasi dan tentunya pemimpin sebagai individu yang paling berpengaruh mampu membentuk sebuah tatanan dalam sistem budaya organisasi. Budaya organisasi mampu memediasi pengaruh etika terhadap kinerja organisasi.
11	Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani Ekowati dan Ummi Maghfuroh (2019) <i>Do Organizational Citizenship Behavior and</i>	<i>Spiritual Leadership</i> (X), <i>OCB</i> (Y1), <i>Work satisfaction</i> (Y2), <i>Employee Performance</i> (Y3).	<i>Descriptive statistical analysis.</i>	Variabel kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh OCB atau variabel OCB memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja pegawai pada Bank BRI

	<i>Work Satisfaction Mediate The Relationship Between Spiritual Leadership and Employee Performance?.</i>			Syariah Malang. Kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, atau bisa dikatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan di Bank BRI Syariah Malang.
12	Rani Mariam (2019) Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia.	Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y).	<i>Structural Equation Modeling (SEM).</i>	Budaya organisasi dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan dan positif. Pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja adalah signifikan dan positif. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah

				signifikan dan positif. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan dan positif.
13	Achmad Sani dan Vivin Maharani Ekowati (2019) <i>Spirituality at Work and Organizational Commitment as Moderating Variables in Relationship Between Islamic Spirituality and OCB IP and Influence Toward Employee Performance.</i>	<i>Islamic Spirituality</i> (X1), <i>Spirituality at Work</i> (X2), <i>Organizational Commitment</i> (X3), <i>OCB IP</i> (X4) dan <i>Employee Performance</i> (Y).	<i>The data analysis technique was partial least squares (PLS).</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memediasi pengaruh spiritualitas Islam terhadap komitmen organisasi. Merupakan bukti empiris bahwa spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara spiritualitas Islam dengan OCBIP karyawan mampu menyelaraskan dinamika organisasi yang lebih kompleks.
14	Achmad Sani Supriyanto (2019) <i>Obtaining Factors Affecting</i>	<i>Islamic Leadership</i> (X), <i>Empowerment</i> (Y1), <i>Innovative</i>	<i>Data was analyzed by Partial Least Square (PLS).</i>	Kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Islam. Empowerment berpengaruh signifikan terhadap Innovative

	<i>Innovative Work Behavior (IWB) of a Local Bank Employees under Islamic Leadership: Application of Partial Least Squares Method.</i>	<i>work Behavior (Y2) dan Islamic Performance (Y3).</i>		Work Behavior. Kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap Pemberdayaan. Pemberdayaan juga berpengaruh pada Kinerja Islam. Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
15	Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani Ekowati (2020) <i>Spiritual Leadership and Islamic Organisational Citizenship Behaviour: Examining Mediation-Moderated Process.</i>	<i>Spiritual Leadership (X), Islamic Work Ethics (Y1), IOCB (Y2), Political Skill (Z).</i>	<i>The statistical technique adopted in this study is the PLS -SEM which is the most frequently and widely used data analysis method.</i>	Bahwa etika kerja Islami memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap IOCB. Dan Political Skill bukan merupakan mediator pengaruh Spiritual Leadership terhadap IOCB.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kepemimpinan Islami (*Islamic Leadership*)

2.2.1.1 Pengertian kepemimpinan Islami (*Islamic leadership*)

Dalam sejarah kehidupan manusia, telah muncul konsepsi tentang kepemimpinan. Bagaimana Nabi Adam memimpin Hawa dan keturunannya di dunia

setelah diusir dari surga. Begitu juga sejak awal kemunculan Islam, Nabi Muhammad selain sebagai seorang utusan Rasul yang menyampaikan ajaran-ajaran agama tetapi juga seorang kepala Negara dan kepala rumah tangga. Paling tidak dalam catatan-catatan sejarah kenabian yang terdokumentasikan dalam Al-Qur'an maupun hadis-hadis yang tetap terjaga dan masih bisa dikonsumsi serta dijadikan contoh kepemimpinan sampai saat ini. Mengenai kepemimpinan Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: Dari Ibn Umar r.a. Sesungguhnya Rasulullah SAW. Berkata: “Kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban. Penguasa adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin dirumah suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam mengelola harta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.”

Hal yang paling mendasar yang dapat diambil dari hadis di atas adalah bahwa dalam level apapun, manusia adalah pemimpin termasuk bagi dirinya sendiri. Setiap perbuatan dan tindakan memiliki resiko yang harus dipertanggungjawabkan. Setiap orang adalah pemimpin meskipun pada saat yang sama setiap orang membutuhkan pemimpin ketika ia harus berhadapan untuk menciptakan solusi hidup di mana kemampuan, keahlian, dan kekuatannya dibatasi oleh sekat yang ia ciptakan sendiri dalam posisinya sebagai bagian dari komunitas.

Istilah kepemimpinan secara *etimologi* (asal kata) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berasal dari kata dasar “pimpin”. Dengan mendapat awalan *me* menjadi “memimpin” yang berarti menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing. Perkataan memimpin bermakna sebagai kegiatan, sedangkan yang melaksanakannya disebut pemimpin. Bertolak dari kata pemimpin berkembang pula kata kepemimpinan

yang menunjukkan semua perihal dalam memimpin, termasuk juga kegiatannya (Nawawi, 1993:28).

Kepemimpinan adalah proses hubungan antar pribadi yang di dalamnya seseorang mempengaruhi sikap, kepercayaan, dan perilaku orang lain. Soehardi Sigit dalam bukunya Teori Kepemimpinan dalam Manajemen, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan di mana di dalamnya antara orang dan pemimpin saling mempengaruhi agar mau bekerjasama berbagi tugas untuk mencapai keinginan sang pemimpin (Fakih dan Wijayanto, 2001:3).

Yang dimaksud kepemimpinan dalam konteks ini adalah kepemimpinan yang Islami yaitu kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Jadi orientasi utama dalam kepemimpinan Islam adalah keridhaan Allah (Nawawi, 1993:28). Berikut merupakan definisi kepemimpinan Islami menurut para ahli:

- 1) Subhan (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan Islami adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi seseorang agar bersedia melakukan aktivitas yang diiringi dengan karakteristik individu tersebut yang dekat dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga kewenangan yang dimilikinya mempunyai efek kepengikutan dari bawahan atau staf.
- 2) Nawawi (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan dilihat dari segi ajaran Islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT.
- 3) Abu Sinn (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah kepemimpinan yang bersifat pertengahan, selalu menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dengan prinsip keadilan, persamaan, tidak condong terhadap kekerasan dan kelembutan, tidak sewenang-wenang dan berbuat aniaya.

2.2.1.2 Indikator kepemimpinan Islami (*Islamic leadership*)

Menurut Mahazan, et al. (2015) kepemimpinan Islami dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kepercayaan atau Integritas

Menjalankan amanah yang dipercayakan oleh organisasi dengan baik sesuai pedoman yang ditetapkan

2) Orientasi Karyawan

Memberikan saran kepada karyawan untuk melakukan hal-hal baik termasuk tentang keagamaan.

3) Muhasabah (Retrospeksi)

Menyadari bahwa suatu jabatan adalah ujian dari Allah SWT yang jika tidak dilaksanakan dengan adil maka akan mendapat hukuman yang berat.

4) Kesabaran

Mampu menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan, keputusan baru diambil saat kemarahan telah mereda.

2.2.1.3 Prinsip-prinsip kepemimpinan Islam

Prinsip-prinsip kepemimpinan Islam, yaitu terdapat musyawarah, adil dan kebebasan berfikir.

a. Musyawarah

Mengutamakan musyawarah sebagai prinsip yang harus diutamakan dalam kepemimpinan Islam. Seseorang yang menyebut dirinya sebagai pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik. Sebagaimana firman Allah SWT:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ

Artinya: “Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhan dan melaksanakan salat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka.” (Asy-Syura: 38)

Melalui musyawarah memungkinkan seluruh komunitas Islam akan turut serta berpartisipasi dalam proses pembuatan keputusan dan sementara itu musyawarah dapat berfungsi sebagai tempat untuk mengawasi tingkah laku para pemimpin jika menyimpang dari tujuan semula.

b. Adil

Pemimpin sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak. Lepas dari suku bangsa, warna kulit, keturunan, golongan strata dimasyarakat ataupun agama. Al-Qur'an memerintahkan setiap Muslim dapat berlaku adil bahkan sekalipun ketika berhadapan dengan para penentang mereka. Sebagaimana firman Allah SWT:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “*Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sungguh, Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah Maha Mendengar, Maha Melihat.*” (An-Nisa’: 58)

Selain memegang teguh prinsip keadilan sebagai dasar tegaknya masyarakat Islam, pemimpin organisasi Islam juga patutnya mendirikan badan peradilan internal atau lembaga hukum atau semacam komisi arbitase untuk menyelesaikan berbagai perbedaan atau sengketa dalam kelompok itu. Anggota-anggota tersebut hendaknya dipilih dari orang-orang yang berpengetahuan, arif dan bijaksana.

c. Kebebasan Berfikir

Akibat manusia tidak mengindahkan peringatan Allah SWT, maka Allah SWT berfirman dalam surat Al-Kahfi ayat 54, dalam firman Allah SWT:

وَلَقَدْ صَرَّفْنَا فِي هَٰذَا الْقُرْآنِ لِلنَّاسِ مِنْ كُلِّ مَثَلٍ وَكَانَ الْإِنْسَانُ أَكْثَرَ شَيْءٍ جَدَلًا

Artinya: “*Dan sesungguhnya Kami telah menjelaskan berulang-ulang kepada manusia dalam Al-Qur'an ini dengan bermacam-macam perumpamaan. Tetapi manusia adalah memang yang paling banyak membantah.*” (Al-Kahfi: 54)

Selanjutnya Allah SWT berfirman dalam surat Al-Baqarah ayat 260, sebagaimana firman Allah SWT:

وَإِذْ قَالَ إِبْرَاهِيمُ رَبِّ ارْنِي كَيْفَ تُحْيِي الْمَوْتَىٰ قَالَ أَوْمِنْ قَالَ بَلَىٰ وَلَٰكِنْ لَّيَطْمَنَّ قَلْبِي قَالَ فَخُذْ أَرْبَعَةً مِّنَ الطَّيْرِ فَصُرْهُنَّ إِلَيْكَ ثُمَّ اجْعَلْ عَلَىٰ كُلِّ جَبَلٍ مِّنْهُنَّ جُزْءًا ثُمَّ ادْعُهُنَّ يَأْتِينَكَ سَعْيًا وَاعْلَمْ أَنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: “*Dan (ingatlah) ketika Ibrahim berkata, “Ya Tuhanku, perlihatkanlah kepadaku bagaimana Engkau menghidupkan orang mati.” Allah berfirman, “Belum percayakah engkau?” Dia (Ibrahim) menjawab, “Aku percaya, tetapi agar hatiku tenang (mantap).” Dia (Allah) berfirman, “Kalau begitu ambillah empat ekor burung, lalu cincanglah olehmu kemudian letakkan di atas masing-masing bukit satu bagian,*

kemudian panggillah mereka, niscaya mereka datang kepadamu dengan segera.” Ketahuilah bahwa Allah Mahaperkasa, Mahabijaksana.” (Al-Baqarah: 260)

Pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu memberikan ruang dan mengundang anggota kelompok untuk mampu mengemukakan kritiknya secara konstruktif. Mereka diberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat atau keberatan mereka dengan bebas, serta harus dapat memberikan jawaban atas setiap masalah yang mereka ajukan. Agar sukses dalam memimpin seorang pemimpin hendaknya dapat menciptakan suasana kebebasan berfikir dan bertukaran gagasan yang sehat dan bebas, saling kritik dan saling menasehati satu sama lain, sehingga para pengikutnya merasa senang mendiskusikan masalah atau persoalan yang menjadi kepentingan bersama (Rivai, 1974:78).

2.2.1.4 Teori kepemimpinan

Kepribadian pemimpin, skillnya, pengalamannya, kepercayaannya, kesadaran akan harkat dirinya, jenis pengikut, interaksi dan iklim organisatoris mempengaruhi kelakuan seorang pemimpin dan apa yang dilakukan seorang pemimpin dan apa yang dilakukan olehnya atau tidak dilakukan olehnya.

Menurut GR. TERRY dalam bukunya *Principles Of Management* mengemukakan delapan teori kepemimpinan sebagai berikut (Winardi, 2000:62-68):

1. Teori Otokratis

Menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dan tindakan-tindakan yang agak *arbitrer* (sewenang-wenang) dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan. Pemimpin disini cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan, ia melaksanakan pengawasan seketat mungkin dengan maksud agar pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pemimpin otokratis menggunakan perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi di antara mana, disiplin adalah faktor yang terpenting.

2. Teori Psikologis

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi yang terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja ke arah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka.

3. Teori Sosiologis

Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisasi antara para pengikut.

4. Teori Suportif

Teori ini menyatakan bahwa pihak pemimpin bertanggung jawab bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan dapat memimpin melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka. Untuk maksud itu, pihak pemimpin menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya serta keinginannya sendiri.

5. Teori *Laissez Faire*

Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka. Ia tidak berpartisipasi atau apabila hal itu dilakukannya, maka partisipasi tersebut hampir tidak berarti. Pendekatan ini merupakan kebalikan langsung dari teori otokratis.

6. Teori Prilaku Pribadi

Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpin. Pendekatan ini melakukan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam hal memimpin. Salah satu sumbangsih penting teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin tidak berkelakuan sama ataupun melakukan tindakan-tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya.

7. Teori Sosial atau Sifat

Teori ini menekankan apa yang dimiliki oleh seorang pemimpin berupa kepribadiannya dan bukanlah apa yang dilakukannya sebagai seorang pemimpin.

8. Teori Situasi

Teori ini menyatakan bahwa harus terdapat cukup banyak fleksibilitas dalam kepemimpinan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi (Winardi, 2000:67).

Dari beberapa pengertian teori kepemimpinan diatas dapat di simpulkan bahwa teori sosiologis termasuk dalam teori kepemimpinan Islam karena dalam pengambilan

keputusan pemimpin selalu mengikut sertakan bawahan untuk menyampaikan pendapatnya.

Teori sosiologis jauh berbeda dengan teori-teori yang telah kita bicarakan. Teori ini berpengaruh terhadap kepemimpinan Islam karena pemimpin selalu berada ditengah-tengah para bawahan sehingga ia terlibat dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

Dalam prakteknya kepemimpinan ini diwarnai oleh usaha mewujudkan hubungan manusiawi yang efektif, dengan prinsip saling memperlakukan sebagai subyek. Pemimpin memandang anggota organisasinya sebagai individu yang harus dihormati, dihargai dan diakui hak dan kewajibannya. Dengan kata lain setiap individu diterima eksistensinya dengan kepribadian masing-masing, sebagaimana diri pemimpin sendiri. Oleh karena itu dalam teori kepemimpinan ini setiap kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, gagasan, pendapat, minat dan perhatian dan lain-lain, yang berbeda-beda antar individu, selalu dihargai dan disalurkan untuk kepentingan bersama.

2.2.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi kepemimpinan Islami (*Islamic leadership*)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Islami yang diambil dari karakteristik pemimpin Islami menurut Rivai & Arifin (2009) adalah:

1) Ketaqwaan kepada Allah

Karena kepemimpinan itu terkait erat dengan pencapaian suatu cita-cita, kepemimpinan harus berada di dalam genggam tangan seorang pemimpin yang beriman kepada Allah.

2) Kejujuran dan moral

Pemimpin Islami haruslah jujur baik kepada dirinya sendiri maupun kepada pengikutnya sehingga akan menjadi contoh terbaik yang sejalan antara perkataan dengan perbuatannya.

3) Kompetensi dan keluasan ilmu pengetahuan

Seorang pemimpin Islami haruslah orang yang memiliki kompetensi dalam bidangnya, sehingga orang akan mengikutinya karena yakin dengan kemampuannya.

4) Kepedulian terhadap rakyat atau bawahan

Pemimpin Islami perlu mencontoh sifat Rasulullah seperti tidak senang jika umatnya ditimpa sesuatu yang tidak diinginkan, sangat menginginkan umatnya mendapat taufik dari Allah dan sangat belas kasihan kepada kaum muslimin.

5) Inspirasi kepada orang lain

Pemimpin Islami harus mampu menciptakan rasa aman dan nyaman serta dapat menimbulkan rasa optimis terhadap pengikutnya.

6) Kesabaran

Seorang pemimpin Islami haruslah mampu bersikap sabar dalam menghadapi segala macam persoalan dan keterbatasan serta tidak bertindak tergesa-gesa dalam pengambilan keputusan.

7) Kerendah hatian

Seorang pemimpin Islami perlu memiliki sikap rendah hati, dengan tidak suka menampakkan kelebihannya (riya) dan menjaga agar tidak merendahkan orang lain.

8) Kemauan untuk musyawarah

Pemimpin yang Islami haruslah mencari dan mengutamakan cara-cara dan jalan musyawarah untuk memecahkan setiap persoalan.

2.2.1.6 Efek kepemimpinan Islami (*Islamic leadership*)

Kepemimpinan Islami dalam penelitian Jumaning et al. (2017) berpengaruh positif dan signifikan terhadap moral karyawan, kepemimpinan tersebut dalam pekerjaannya selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan moral mereka dalam bekerja. Dalam penelitian yang sama terbukti bahwa kepemimpinan Islami terbukti meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan Islami memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Abusama et al., 2017). Kepemimpinan Islami juga dapat meningkatkan penerapan etika kerja Islami untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan Islami (Rizki et al., 2017). Kepemimpinan Islam dengan bantuan konsultasi, keadilan, kejujuran dan kepercayaan berdampak pada kinerja organisasi dalam mencapai tujuan (Majeed et al., 2011).

Sedangkan dalam penelitian Ithri & Cahyono (2018) terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan. Selain itu gaya kepemimpinan Islami juga dapat meningkatkan kepuasan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan Islami (Rizki et al., 2017).

2.2.2 Kinerja

2.2.2.1 Pengertian kinerja

- 1) Abdullah (2014) menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Nawawi (2006) menjelaskan kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.
- 3) Mangkunegara (2013) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 4) Simanjuntak (2005) menjelaskan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.
- 5) Roziqin (2010) menyatakan bahwa kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya.
- 6) Prawirosentono (2008) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.2.2.2 Indikator kinerja

Indikator kinerja menurut Blicke et al. (2008) ada tiga, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kinerja tugas, yaitu seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dan kualitas kinerja yang baik.
- 2) Kinerja adaptif, yaitu kemampuan karyawan dalam menangani kejadian tak terduga dalam aktivitas pekerjaan secara umum dengan baik serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.
- 3) Kinerja kontekstual, yaitu keramahan karyawan ketika bekerjasama dengan rekan kerja lain dan kemampuan untuk diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan.

2.2.2.3 Kinerja Islami

Menurut Hakim (2006) kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Dalam surat Al-Fath ayat 29 Allah SWT berfirman:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ يَوْمَ ثُلُثُهُمْ فِي النَّارِ أَفَلَا يَتَذَكَّرُونَ أَمْ لَهُمْ آلَاءٌ فَانْهَازَهُ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سَوْفَةٍ يُغْبِظُ لَكُمْ الْكَافِرَ وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: “Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia bersikap keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia Allah dan keridaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Injil, yaitu seperti benih yang mengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu semakin kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus di atas batangnya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan di antara mereka, ampunan dan pahala yang besar.” (Al-Fath: 29)

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik (Hakim, 2006)

2.2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja

Menurut Taryaman (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dibagi menjadi beberapa kelompok variabel, yaitu:

- 1) Variabel individu: Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, pengalaman. Demografis: umur, etnis, jenis kelamin.
- 2) Variabel organisasi: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur.

- 3) Variabel psikologis: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2005) kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu: (1) Kemampuan dan keterampilan kerja; (2) Motivasi dan etos kerja.

- 2) Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi yang mempengaruhi kinerja diantaranya dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

- 3) Dukungan Manajemen

Kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.2.2.5 Efek kinerja

Kinerja disebut juga prestasi kerja. Menurut Siagian (2015) sistem penilaian prestasi kerja yang baik bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti:

- 1) Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- 2) Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan.
- 3) Untuk kepentingan mutasi pegawai.
- 4) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun mengembangkan potensi karyawan.
- 5) Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat.

2.2.3 Budaya Organisasi

2.2.3.1 Pengertian budaya organisasi

Budaya perusahaan (*corporate culture*) dan budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan dua istilah yang sering kita temukan dipakai secara silih berganti. Menurut Jacques (Nimran, 2009: 120), budaya perusahaan atau budaya organisasi adalah: “*The customary or traditional ways of thinking and doing things, which are shared to a greater or lesser extent by all members of the organization and which new numbers must learn and at least partially accept in order to be accepted into the service of the firm.*” (Cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian organisasi atau perusahaan).

Budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang terinterminasi yang mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Asang, 2012: 103). Secara umum, suatu perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang yang memiliki berbagai latar belakang, kepribadian, emosi, dan ego. Hasil dari penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk suatu budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kesatuan orang-orang (*beliefs*), dan nilai - nilai yang sama.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai - nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi (Darmawan, 2013: 143). Jadi, jika dalam suatu organisasi tidak mempunyai budaya yang dominan dan hanya terdiri dari banyak sub budaya, maka pengaruh dari budaya terhadap keefektifan organisasi akan jauh lebih tidak jelas dan tidak akan terdapat konsistensi di dalam persepsi atau perilaku.

2.2.3.2 Konsep kebudayaan dalam Islam

Menurut Amer Al-Roubai (2005) Islam bukanlah hasil dari produk budaya akan tetapi Islam justru membangun sebuah budaya, sebuah peradaban. Peradaban yang

berdasarkan Al Qur'an dan Sunnah Nabi tersebut dinamakan peradaban Islam. Dengan pemahaman di atas, kita dapat memulai untuk meletakkan Islam dalam kehidupan keseharian kita. Kita pun dapat membangun kebudayaan Islam dengan landasan konsep yang berasal dari Islam pula. Pandangan agama Islam terhadap manusia dan kebudayaannya seperti pada ayat Al-Qur'an sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَنْتُمْ إِذَا اللَّهُ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Mahateliti.” (Al-Hujurat: 13)

Jadi kebudayaan itu tidak terlepas dari prinsip-prinsip yang digariskan oleh *ad-dîn*, yaitu kemanusiaan. Kemanusiaan itu merupakan hakikat manusia (bersifat statis). Kemanusiaan itu sama saja dahulu, sekarang, dan akan datang. Tetapi perwujudan kemanusiaan yang disebut aksidensi itu tumbuh, berkembang, berbeda dan diperbaharui. Perubahan demi perubahan terus terjadi, namun dasarnya tetap, yaitu asas yang dituntun, ditunjuki, diperingatkan dan diberitakan oleh al-Qur'an dan al-Hadits (Gazalba, 1989: 113).

2.2.3.3 Fungsi dan peran budaya organisasi

Budaya organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, pastinya memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi suatu organisasi. Budaya organisasi berguna untuk membangun dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, yaitu sebagai alat untuk menciptakan komitmen agar para manajer dan karyawan mau melaksanakan perencanaan strategis programming, budgeting, controlling, monitoring, evaluasi, dan lainnya. Adapun fungsi budaya organisasi menurut Robbins (Riani, 2011:7-8), sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.

- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Pengkajian terhadap budaya organisasi tidak dapat dilepaskan dari konteks perilaku organisasi secara keseluruhan. Perilaku organisasi dapat diartikan sebagai sikap dan tindakan yang ditunjukkan individu-individu dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, pengkajian terhadap budaya organisasi sebagai salah satu aspek dari perilaku organisasi, secara keilmuan memiliki arti penting karena dapat turut membangun konstruksi perilaku organisasi secara keseluruhan sebagai suatu ilmu terapan. Pentingnya kajian terhadap budaya organisasi secara pragmatis dapat dilihat dari peranannya. Veithzal (2003: 430) mengemukakan bahwa budaya organisasi berperan dalam:

- a. Menetapkan tapal batas, dalam arti menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Memberikan ciri identitas bagi anggota organisasi.
- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu.
- d. Meningkatkan kemantapan sistem sosial.
- e. Memandu dan membentuk sikap anggota organisasi (budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali)

Sesuai konteks tersebut, budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku dan pembuatan keputusan anggota organisasi serta mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, jelas bahwa pengkajian budaya organisasi ini memiliki arti penting baik dilihat dari segi kepentingan keilmuan maupun dari segi pragmatismenya.

2.2.3.4 Karakteristik budaya organisasi

Budaya perusahaan merupakan suatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu, budaya perusahaan pastinya harus memiliki beberapa karakteristik sebagai wujud nyata keberadaannya. Masing-masing karakteristik tersebut pada penerapannya akan mendukung pencapaian sasaran perusahaan. Terdapat beberapa karakteristik budaya

organisasi yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan menurut Robbins (2002: 247-248), antara lain:

a. Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan yaitu sebagai proses mempengaruhi segala aktivitas ke arah pencapaian suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan seorang pemimpin diharapkan dapat menjadikan perubahan kearah yang lebih baik yaitu perubahan pada budaya kerja sebagai organisasional. Perubahan budaya kerja yang slow down diharapkan dapat diubah dengan budaya produktif karena pengaruh kepemimpinan atasan yang lebih mengutamakan pada otonomi atau kemandirian para anggota. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam budaya organisasi, terutama pada organisasi yang budaya organisasinya lemah.

b. Inovasi

Dalam mengerjakan tugas-tugas, organisasi lebih berorientasi pada pola pendekatan “pakai tradisi yang ada” dan memakai metode-metode yang teruji atau pemberian keleluasaan kepada anggotanya untuk menerapkan cara-cara baru melalui eksperimen.

c. Inisiatif individu

Inisiatif individu meliputi tanggung jawab kebebasan, dan independensi dari masing- masing anggota organisasi, yaitu kewenangan dalam menjalankan tugas dan seberapa besar kebebasan dalam mengambil keputusan. Inisiatif karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya diharapkan dapat menguntungkan perusahaan. Inisiatif juga menggambarkan suatu bentuk kebebasan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

d. Toleransi terhadap resiko

Dalam budaya organisasi manusia didorong untuk lebih agresif, inovatif, dan mampu dalam menghadapi resiko di dalam pekerjaannya.

e. Pengarahan

Kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap sumber daya manusia atas hasil kerjanya. Harapan dapat dituangkan dalam bentuk kuantitas, kualitas, dan waktu penyelesaian.

f. Integrasi

Integrasi adalah bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerja sama di tekankan dan seberapa besar rasa saling ketergantungan antar SDM ditanamkan.

g. Dukungan manajemen

Seberapa baik manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas.

h. Pengawasan

Meliputi peraturan dan supervise langsung yang digunakan oleh manajemen untuk melihat secara keseluruhan perilaku anggota.

i. Identitas

Identitas adalah pemahaman anggota organisasi yang memihak kepada organisasinya secara penuh.

j. Sistem penghargaan

Sistem penghargaan berbicara tentang alokasi balas jasa (biasanya dikaitkan dengan kenaikan gaji dan promosi) sesuai dengan kinerja karyawan.

k. Toleransi terhadap konflik

Adanya usaha mendorong karyawan untuk kritis terhadap konflik yang terjadi. Jika toleransinya tinggi, maka perdebatan dalam pertemuan adalah wajar. Akan tetapi, jika perusahaan toleransi konfliknya rendah, maka karyawan akan menghindari perdebatan dan akan menggerutu di belakang.

l. Pola komunikasi

Maksud dari pola komunikasi adalah komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi.

Suatu budaya organisasi tentu harus sampai kepada proses sosialisasinya, persoalannya hal ini tidak akan berhenti pada apakah budaya organisasi yang ada disukai atau tidak. Namun diharapkan setelah nilai-nilai dan karakteristik budaya organisasi tersebut terinternalisasi, pengaruhnya akan tampak lebih signifikan antara lain kinerja dari para anggota organisasi. Robbins (2002: 265) mendeskripsikan bagaimana nilai/karakteristik dari budaya organisasi mempengaruhi kinerja anggota organisasi tersebut. Jika budaya organisasi sebagai suatu variabel, maka anggota organisasi membentuk suatu persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi

berdasarkan nilai/karakteristik budaya organisasi. Dukungan atau penolakan sebagaimana bentuk persepsinya akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi atau dampak yang lebih besar adalah kepada terbentuknya budaya yang lebih kuat.

2.2.3.5 Tingkatan budaya organisasi

Tingkatan budaya organisasi yang dimaksud merupakan tingkatan fenomena budaya yang tampak bagi yang mengamatinya dan hal ini dapat berwujud mulai dari tingkatan yang paling nyata sehingga dapat dilihat dan dirasakan sampai kepada tingkatan yang tertanam sebagai asumsi yang tidak disadari sebagai hakikat budaya.

Schein (Sweeney & McFarlin, 2002: 336) mengilustrasikan tingkatan budaya organisasi terdiri tiga level:

- 1) Artefak (*Artifacts*), berkaitan dengan simbol-simbol, cerita, ritual dan sebagainya.
- 2) Nilai-nilai (*Values*), berkaitan dengan apa yang seharusnya dan apa yang tidak seharusnya serta nilai-nilai atau keyakinan yang mendukung.
- 3) Asumsi-asumsi (*Assumptions*), berkaitan dengan keyakinan mendasar tentang orang-orang atau individu-individu, pandangan mengenai sifat dasar manusia.

Artefak merupakan peninggalan yang dapat dilihat dan didengar berdasarkan nilai-nilai dan asumsi-asumsi suatu budaya. Nilai-nilai merupakan prinsip sosial, tujuan dan standar yang dianut dalam suatu budaya, sedangkan asumsi-asumsi menunjukkan apa yang diyakini oleh individu dan mempengaruhi persepsi, cara berfikir dan merasakan sesuatu.

2.2.3.6 Indikator budaya organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Mckenna (2006: 60) adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan antar manusia dengan manusia

Keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

- 2) Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar - besarnya.

- 3) Penampilan Karyawan

Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Islami (*Islamic Leadership*) terhadap Kinerja Karyawan (Wijayanti & Wajdi, 2012) menunjukkan bahwa bahwa dari semua variabel independen hanya kepemimpinan Islami yang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

H1: Kepemimpinan Islami (*Islamic Leadership*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

(Sulbahri Madjir & Listeti Yuniar, 2013) menunjukkan bahwa Secara simultan kompetensi, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Secara parsial baik pelatihan maupun budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.3 Pengaruh Kepemimpinan Islami (*Islamic Leadership*) terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Budaya Organisasi

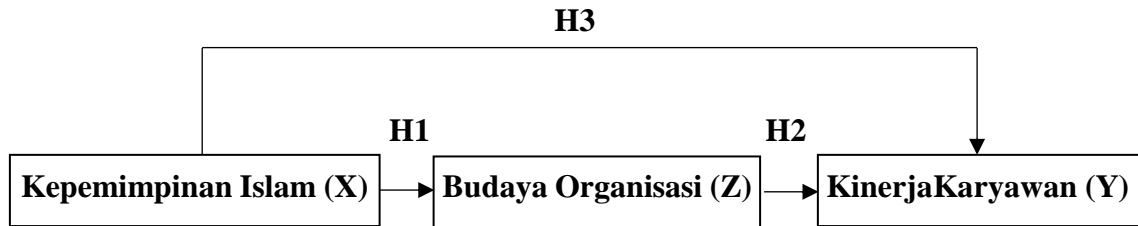
(Deni Risianto, Dodi W. Irawanto & Mugiono, 2018) budaya organisasi mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Peran budaya organisasi karena mampu menampung semua nilai-nilai yang dibawa oleh setiap individu dalam organisasi dan tentunya pemimpin sebagai individu yang paling berpengaruh mampu membentuk sebuah tatanan dalam sistem budaya organisasi.

H3: Budaya Organisasi Memediasi pengaruh Kepemimpinan Islami (*Islamic Leadership*) terhadap Kinerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa model konseptual penelitian sebagai berikut ini:

Gambar 2.1
Model Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu:

1. Kepemimpinan Islam (*Islamic Leadership*) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang.
2. Budaya Organisasi secara berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang.
3. Pengaruh kepemimpinan Islami (*Islamic Leadership*) terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Budaya Organisasi.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research*. Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Pada penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya (Faisal, 1992).

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang tidak mementingkan kedalaman data, tidak terlalu menitikberatkan pada kedalaman data, yang penting dapat merekam data sebanyak-banyaknya dari populasi yang luas, tetapi dengan mudah dapat dianalisis, baik melalui rumus-rumus statistik maupun komputer (Masyhuri: 2008:13). Sedangkan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono: 2005:11).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan di PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang bertempat di Jl. Merdeka Selatan No.5, Kauman, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65119.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto dan Subagyo, 1993). Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang berjumlah 110 karyawan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Populasi

Oranger Kemitraan Loker	9 Karyawan
Kemitraan Antar	55 Karyawan
Tenaga Alih Daya (TAD)	25 Karyawan
Tenaga Kontrak Kerja Waktu Tertentu (TKKWT)	10 Karyawan
Pegawai Organik	11 Karyawan
Jumlah	110 Karyawan

3.3.2 Sampel

Sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 110 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Agar hasil penelitian yang dilakukan terhadap sampel masih bisa dipercaya dan dapat mewakili karakteristik populasi, maka pemilihan sampel harus tepat. Cara itulah yang dinamakan teknik *sampling* (Supriyanto dan Maharani, 2013:35). Pengambilan sampel (*sampling*) adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya membuat kita dapat menggeneralisasikan sifat atau karakteristik tersebut pada elemen populasi (Sekaran, 2003 dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:35). Dalam pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan *Sampling Jenuh* dimana teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel (Supriyanto dan Maharani, 2013:36). Sampel penelitian ini mengambil seluruh jumlah populasi dalam PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang yaitu 110 orang pegawai.

3.4 Sumber Data

Sumber data penelitian terdiri dari sumber data primer. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan sumber data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti menggunakan kuesioner (Supriyanto, 2019:23).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode-metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut.

3.5.1 Observasi

Observasi dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara terstruktur dan sistematis mengenai peristiwa-peristiwa yang diamati. Ditinjau dari proses pengumpulan data Sebagai berikut (Supriyanto, 2019:23).

- a. Observasi Terstruktur, yang dirancang secara sistematis, mengenai apa yang akan diukur, diamati, serta di mana tempatnya.
- b. Observasi tersebut berkaitan dengan tujuan riset.
- c. Hasil Observasi dapat dipertanggung jawabkan.

3.5.2 Wawancara

Wawancara merupakan proses memperoleh informasi dengan melakukan tanya jawab dengan responden. Proses wawancara memudahkan peneliti untuk mendapatkan informasi dari kepada nara sumber (Supriyanto, 2019:25).

Wawancara merupakan bagian yang terpenting dari setiap survei. Tanpa wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan bertanya langsung kepada nara sumber atau responden (Supriyanto dan Maharani, 2013:54).

3.5.3 Kuesioner

Kuesioner merupakan proses memperoleh data melalui sekumpulan pertanyaan-pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden serta melihat dari segi prinsip penulisan yang berupa isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan jelas dan baik, pertanyaan tidak mendua, pertanyaan tidak menggiring, pertanyaan yang bersifat emosional, dan panjang pertanyaan (Supriyanto, 2019:26).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2008:38), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam

penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variable independen (X), variabel dependen (Y), dan variabel intervening (Z). Dimana variabel-variabel tersebut meliputi:

Tabel 3.2
Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Variabel	Indikator	Item
Kepemimpinan Islam (<i>Islamic Leadership</i>) (X) (Mahazan, et al. 2015)	1. Kepercayaan atau Integritas 2. Orientasi Karyawan 3. Muhasabah (Retrospeksi) 4. Kesabaran	1. Menjalankan amanah 2. Mematuhi peraturan 3. Menjalankan pekerjaan sesuai pedoman yang ditetapkan 4. Memberikan saran-saran kepada para karyawan 5. Berbuat amar ma'ruf nahi munkar 6. Bermuhasabah atau mengevaluasi diri 7. Berbuat adil 8. Bersabar diri atau menahan diri ketika marah untuk membuat suatu keputusan. 9. Mengambil keputusan dengan akal pikiran jernih.
Kinerja Karyawan (Y) (Blickle et al. 2008)	1. Kinerja tugas 2. Kinerja adaptif 3. Kinerja kontekstual	1. Menyelesaikan tugas tepat waktu 2. Kualitas kinerja yang baik 3. Mampu menanggulangi risiko secara mendadak 4. Mampu menyesuaikan diri dengan perubahan

		5. Ramah terhadap karyawan lain ketika bekerjasama 6. Bisa diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan
Budaya Organisasi (Z) (Mckenna 2006: 60)	1. Hubungan antar manusia dengan manusia 2. Kerjasama 3. Penampilan Karyawan	1. Meyakini diri sendiri bahwa diterima secara benar dan dengan cara yang tepat. 2. Bekerja sama 3. Menyelesaikan tugas sesuai pekerjaan yang ditetapkan 4. Berkontribusi kepada organisasi 5. Keserasian pakaian 6. Penampilan yang sesuai

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah acuan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur bisa digunakan dalam pengukuran dan menghasilkan data kuantitatif (Supriyanto dan Maharani, 2013:43).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penelitian yaitu:

- a) Sangat setuju = 5
- b) Setuju = 4
- c) Netral = 3
- d) Tidak Setuju = 2
- e) Sangat Tidak Setuju = 1

Dalam skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan (Sarjono dan Julianita, 2011 *dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013:43).

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, kemungkinan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan memberi jawaban lain (Supriyanto dan Maharani, 2013:59).

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Penyusunan kuesioner dikatakan baik apabila memenuhi salah satu kriteria yaitu validitas dan reliabilitas. Validitas menunjukkan kinerja kuesioner dalam mengukur apa yang diukur, sedangkan reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi suatu kuesioner jika digunakan dalam mengukur fenomena yang sama. Sebelum instrument digunakan maka harus terlebih dahulu melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Tujuannya agar kuesioner yang disusun benar-benar baik dalam mengukur suatu fenomena serta menghasilkan data yang valid. Maka dari itu peneliti melakukan pengujian yaitu:

a. Validitas

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Cara analisisnya dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada nomer pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nomer pertanyaan tersebut. Selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh r masih harus diuji signifikansinya bisa menggunakan uji t atau membandingkannya dengan r table. Bila t hitung $>$ dari t tabel atau r hitung $>$ r tabel, maka nomor pertanyaan tersebut valid. Bila menggunakan program computer, asalkan r yang diperoleh diikuti harga $p < 0,05$ berarti nomer pertanyaan itu valid (Supriyanto dan Maharani, 2013:48).

b. Reliabilitas

Instrumen dapat dikatakan reliabel, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,6$ (Supriyanto dan Maharani, 2013:49).

3.9 Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Artinya asumsi ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal dengan nilai rata-rata sama dengan nol. Uji kenormalan ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Untuk menentukan apakah sebaran data normal atau tidak dapat dilihat dari nilai probabilitasnya dibandingkan dengan α . Jika hasil pengujian yang diperoleh menunjukkan nilai Z Tailed $p > \alpha$ berarti data tersebar normal (Santoso, 2010).

b. Linearitas

Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada *linearity* $\leq 0,05$ maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear (Sugiyono dan Susanto 2015).

c. Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut Heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman, yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka persamaan dalam model regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%), berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas (Supriyanto dan Maharani, 2013:72).

3.10 Teknik Analisa Data

3.10.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskripsi bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Digunakan untuk menguraikan jawaban responden. Jawaban responden diuraikan kedalam Skala Linkert, dengan lima alternatif jawaban

(Supriyanto dan Maharani, 2019:69). Analisis ini juga digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel-variabel yang diteliti.

3.10.2 *Path Analysis*

Path Analysis merupakan metode analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel serta menjelaskan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat secara langsung maupun tidak langsung (Supriyanto dan Maharani, 2019:36).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasi Penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

A. Sejarah PT Pos Indonesia

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantor Pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah Kantor pos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantor pos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42

persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 3.800 Kantorpos online, serta dilengkapi electronic mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

Pada tahun 1978 berubah menjadi Perusahaan Umum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perusahaan Umum pada tanggal 20 Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero) hingga saat ini.

B. Profil Perusahaan

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan suatu perusahaan yang lapangan usahanya bergerak dalam bidang penyelenggaraan dan jasa pos, yang terdiri dari Layanan Bisnis Komunikasi, Bisnis Logistik, dan Bisnis Keuangan. Layanan bisnis komunikasi berupa surat pos standar, surat kilat khusus, telegram, dan lain-lain. Layanan bisnis logistik berupa kiriman barang (paket pos), kargo, paket optima, dan point to point. Sedangkan bisnis keuangan berupa wesel pos, giro pos, cek pos, tabungan, pembayaran pensiunan, dan lain-lain.

Logo bagi suatu perusahaan atau organisasi, merupakan cerminan dari nilai-nilai ideal tujuan organisasi, yang meliputi aspek visi dan misi, ruang lingkup kerja, serta budaya perusahaan. Seperti terlihat pada gambar 1.1 Logo PT.Pos Indonesia (Persero). Visualisasi burung merpati Pos yang siap terbang bebas mengelilingi dunia. Burung merpati pos terbang dan berjalan semakin cepat. Kesan kecepatan tersebut divisualisasikan dengan sayap yang bergaris horisontal, proporsi burung dibuat lebih memanjang dan mengecil di ujung untuk memberikan kesan gerak dinamis.

Ukuran burung dibuat lebih besar dibandingkan dengan bola dunia, dapat dimaknai bahwa burung sebagai tanda yang merepresentasikan PT Pos diharapkan dapat menguasai dunia. Logo memiliki warna dasar jingga untuk menandakan sesuatu yang penting. Warna ini juga digunakan untuk tiang-tiang pemisah pada perbaikan di

jalan tol, seragam tukang parkir, pakaian penerbang, pakaian pendaki gunung, dan segala sesuatu yang dianggap penting dan perlu perhatian.

Tulisan dengan tipografi bold: POS INDONESIA, menunjukkan nama perusahaan dengan identitas negara, berada di bawah gambar burung dan bola dunia, di sini terbaca bahwa yang utama adalah profesionalitas dibidang usaha, dengan slogan “Untuk anda kami ada”, untuk lebih menekankan kesan mengutamakan pelayanan. Tipografi slogan tersebut menggunakan huruf latin untuk memberikan kesan luwes, lentur dan ramah.

Gambar 4.1 LOGO PT.POS INDONESIA



Sumber : www.posindonesia.co.id (15 Maret 2021)

Organisasi merupakan sistem yang saling mempengaruhi antara orang yang satu dengan orang lainnya, dalam suatu kelompok kerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara bersama-sama. Tujuan Organisasi tersebut tidak dapat dijalankan secara keseluruhan oleh satu orang saja melainkan dapat dicapai secara bersama-sama. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, dapat dilakukan suatu pengorganisasian yang merupakan suatu cara untuk membuat tempat yang terpisah sesuai dengan fungsi dan kewenangan masing-masing atau dengan kata lain membuat cabang-cabang pada perusahaan yang menunjukkan hubungan suatu jenjang wewenang dan tanggung jawab.

C. Visi Misi dan Tujuan PT.Pos Indonesia (PERSERO)

1. Visi

Menjadi *Postal Operator*, Penyedia Jasa Kurir, Logistik dan Keuangan Paling Kompetitif.

2. Misi

Menjadi *Postal Operator*, Penyedia Jasa Kurir, Logistik dan Keuangan Paling Kompetitif.

3. Tujuan Perusahaan

Membangun bangsa yang lebih berdaya saing dan sejahtera.

4. Persyaratan Utama

Untuk mewujudkan Visi dan Misi, persyaratan utama (*key words*) yang perlu dilakukan adalah:

- a) Memberikan produk yang relevan sesuai dengan kebutuhan pasar;
- b) Memberikan jasa layanan yang prima;
- c) Menjalankan proses bisnis secara efisien;
- d) Membangun solusi teknologi informasi yang prima dan human capital yang andal;
- e) Memperkuat sistem pengendalian internal, governance, dan manajemen risiko untuk mencapai tingkat kematangan yang memadai untuk mengamankan pencapaian tujuan Perusahaan.

5. Tata Nilai

- a) Nilai-nilai Utama Budaya Perusahaan dirumuskan dalam akronim Akhlak.
- b) Nilai-nilai Utama Akhlak adalah sebagai tabel berikut :

Table 4.1
Nilai-nilai Utama Akhlak

No	Nilai-nilai Utama	Definisi
1.	Amanah	Memegang teguh kepercayaan yang di berikan
2.	Kompeten	Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
3.	Harmonis	Saling peduli dan menghargai perbedaan
4.	Loyal	Berdidikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara
5.	Adaptif	Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan
6.	Kolaboratif	Membangun kerjasama yang sinergis

Sumber: www.posindonesia.co.id (15 Maret 2021)

- c) Nilai-nilai Utama Budaya Perusahaan AKHLAK mengandung pesan dan semangat (slogan): "Kami bekerja secara **Amanah** dan **Kompeten**, dengan membangun hubungan yang **Harmonis** dan sikap **Loyal**, menjalankan bisnis secara **Adaptif**, serta mengembangkan kerjasama **Kolaboratif**."

4.1.2 Deskripsi Responden

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	44	40%
2	Perempuan	66	60%
	Total	110	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil penelitian jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 44 orang (40%) dan sisanya responden yang berjenis perempuan 66 orang (60%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa PT Pos Indonesia Malang banyak memiliki karyawan yang berjenis perempuan.

b. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

Jumlah Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	<20	11	10%
2	21-30	51	46.4%
3	31-40	23	20.9%
4	>41	25	22.7%
	Total	110	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil penelitian diatas berdasarkan jumlah responden karyawan PT Pos Indonesia Malang yang memiliki presentase paling tinggi dengan usia 21-30 sebesar 51 orang (46.4%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berusia 21-30 paling banyak.

c. Reponden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4

Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMA	49	44.5%
2	Diploma/Sarjana	61	55.5%
	Total	110	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil penelitian diatas berdasarkan jumlah responden karyawan PT Pos Indonesia Malang yang memiliki presentase paling tinggi dengan pendidikan diploma/sarjana sebesar 61 orang (55.5%).Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mayoritas berpendidikan diploma atau sarjana.

d. Responden Berdasarkan Status Kawin

Tabel 4.5

Jumlah Responden berdasarkan Status Perkawinan

No	Status Perkawinan	Jumlah	Presentase
1	Belum Menikah	72	65.5%
2	Menikah	38	34.5%
	Total	110	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil penelitian diatas berdasarkan jumlah responden karyawan PT Pos Indonesia Malang yang memiliki presentase paling tinggi dengan status kawin belum menikah sebesar 72 orang (65.5%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mayoritas belum menikah.

4.1.3 Deskripsi Responden Variabel

Skala pengukuran adalah acuan yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur bisa digunakan dalam pengukuran dan menghasilkan data kuantitatif (Supriyanto dan Maharani, 2013:43).

a) Variabel Kepemimpinan Islam (*Islamic leadership*)

Tabel 4.6

Distribusi Variabel Kepemimpinan Islam

item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	0	0	0	0	15	13.6	54	49.1	41	37.3	4.24
X1.2	0	0	0	0	14	12.7	53	48.2	43	39.1	4.26
X1.3	0	0	5	4.5	21	19.1	56	50.9	28	25.5	3.97
X1.4	0	0	3	2.7	26	23.6	57	51.8	24	21.8	3.93
X1.5	0	0	1	0.9	11	10	73	66.4	25	22.7	4.11
X1.6	0	0	1	0.9	12	10.9	56	50.9	41	37.3	4.25
X1.7	0	0	0	0	8	7.3	59	53.6	43	39.1	4.32
X1.8	0	0	0	0	19	17.3	57	51.8	34	30.9	4.14
X1.9	0	0	1	0.9	15	13.6	48	43.6	46	41.8	4.26
X1.10	1	0.9	2	1.6	21	19.1	56	50.9	30	27.3	4.02
Kepemimpinan Islam (<i>Islamic leadership</i>)											4.15

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.6 diatas, dari 110 responden yang diteliti, dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan Islam (X) dipersepsikan baik oleh responden. Hal ini dapat dilihat nilai rata-rata sebesar 4.15. Hal ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan Islam dalam perusahaan ini sudah berjalan dengan baik. Dalam variabel gaya kepemimpinan Islam (X) terdapat 4 indikator. Yaitu, Kepercayaan atau integritas, orintasi karyawan, muhasabah (retrospeksi), dan kesabaran. Semua indikator dijabarkan menjadi 10 item pernyataan.

Dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan Islam (X1.1) dengan item menjalankan amanah terhadap karyawan dari 110 pegawai sebanyak 15 responden (13.6%) menjawab netral, 54 responden (49.1%) menjawab setuju, dan sisanya 41 responden (37.3%) menjawab sangat setuju. Dari data item pertama dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai (49.1%) menjawab setuju.

Dapat diketahui (X1.2) dengan item meematuhi peraturan dari 110 pegawai sebanyak, 14 responden (12.7%) menjawab netral, 58 responden (48.2%) menjawab setuju, dan sisanya 43 responden (39.1%) menjawab sangat setuju, dari data item kedua dapat disimpulkan sebagian besar pegawai (48.2%) menjawab setuju.

Dapat diketahui (X1.3) dengan item menjalankan pekerjaan sesuai pedoman yang ditetapkan dari 110 pegawai sebanyak 5 responden (4.5%) menjawab tidak setuju, 21 responden (19.1%) menjawab netral, 56 responden (50.9%) menjawab setuju, dan sisanya 28 responden (25.5%) menjawab sangat setuju, dari data item ketiga dapat disimpulkan sebagian besar pegawai (50.9%) menjawab setuju.

Dapat diketahui (X1.4) dengan item memberi saran-saran pada karyawan dari 110 pegawai sebanyak, 3 responden (2.7%) menjawab tidak setuju, 26 responden (23.6%) menjawab netral, 57 responden (51.8%) menjawab setuju, dan sisanya 24 responden (21.8%) menjawab sangat setuju. Dari data item keempat dapat disimpulkan sebagian besar pegawai (51.8%) menjawab setuju.

Dapat diketahui (X1.5) dengan item berbuat amar ma'ruf nahi munkar dari 110 pegawai sebanyak 1 responden (0.9%) menjawab tidak setuju, 11 responden (10%) menjawab netral, 73 responden (66.4%) menjawab setuju, dan sisanya 25 responden (22.7%) menjawab sangat setuju. Dari data item kelima dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai (66.4%) menjawab netral.

Dapat diketahui (X1.6) dengan item bermuhasabah atau mengevaluasi diri dari 110 pegawai sebanyak 1 responden (0.9%) menjawab tidak setuju, 12 responden (10.9%) menjawab netral, 56 responden (50.9%) menjawab setuju, dan sisanya 41 responden (37.9%) menjawab sangat setuju. Dari data item keenam dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai (50.9%) menjawab setuju.

Dapat diketahui (X1.7) dengan item berbuat adil, dari 110 pegawai sebanyak, 8 responden (7.3%) menjawab netral, 59 responden (53.6%) menjawab setuju, dan sisanya 43 responden (39.1%) menjawab sangat setuju. Dari data item ketujuh dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai (53.6%) menjawab setuju

Dapat diketahui (X1.8) dengan item bersabar diri saat sedang membuat keputusan dari 110 pegawai sebanyak, 19 responden (17.3%) menjawab netral, 57 responden (53.6%) menjawab setuju, dan sisanya 43 responden (39.1%) menjawab sangat setuju. Dari data item kedelapan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai (53.6%) menjawab setuju

Dapat diketahui (X1.9) dengan item mengambil keputusan dengan akal pikiran jernih dari 110 pegawai sebanyak 1 responden (0.9%) menjawab tidak setuju, 15 responden (13.6%) menjawab netral, 48 responden (43.6%) menjawab setuju dan

sisanya 46 responden (41.8%) menjawab sangat setuju. Dari data item kesembilan dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai (43.6%) menjawab setuju

Dapat diketahui (X1.10) dengan item keputusan diambil pimpinan setelah amarah selesai dari 110 pegawai sebanyak 1 responden (0.9%) menjawab sangat tidak setuju, 2 responden (1.6%) menjawab tidak setuju, 21 responden (19.1%) menjawab netral, 56 responden (50.9%) menjawab setuju dan sisanya 30 responden (27.3%) menjawab sangat setuju. Dari data item kesepuluh dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai (50.9%) menjawab setuju.

b) Variabel Budaya Organisasi

Tabel 4.7
Distribusi Variabel Budaya Organisasi

item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z1.1	1	0.9	2	1.8	8	7.3	58	52.7	41	37.3	4.24
Z1.2	1	0.9	1	0.9	8	7.3	54	49.1	46	41.8	4.3
Z1.3	0	0	0	0	11	10	71	64.5	28	25.5	4.15
Z1.4	0	0	1	0.9	20	18.2	61	55.5	28	25.5	4.05
Z1.5	0	0	1	0.9	11	10	69	62.7	29	26.4	4.15
Z1.6	0	0	0	0	9	8.2	71	64.5	30	37.3	4.19
Budaya Organisasi											4.18

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.7 diatas, dari 110 responden yang diteliti, dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi (Z) dipersepsikan baik oleh responden. Hal ini dapat dilihat nilai rata-rata sebesar 4.18 Hal ini menggambarkan bahwa budaya organisasi dalam perusahaan ini sudah berjalan dengan baik. Dalam variabel budaya organisasi (Z) terdapat 3 indikator. Yaitu, hubungan antar manusia dengan manusia, kerjasama, penampilan karyawan. Semua indikator dijabarkan menjadi 6 item pernyataan.

Dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (Z1.1) dengan itemmeyakini diri sendiri bahwa diterima secara benar dan dengan cara yang tepat dari 110 pegawai sebanyak 1 responden (0.9%) menjawab sangat tidak setuju, 2 responden (1.8%) menjawab tidak setuju, 7 responden (7.3%) menjawab netral, 58 responden (52.7%) menjawab setuju dan sisanya 41 responden (37.3%) menjawab sangat setuju.

Dari data item pertama dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai (52.7%) menjawab setuju.

Dapat diketahui (Z1.2) dengan item bekerja sama dari 110 pegawai sebanyak, 1 responden (0.9%) menjawab sangat tidak setuju, 1 responden (0.9%) menjawab tidak setuju, 8 responden (7.3%) menjawab netral, 54 responden (49.1%) menjawab setuju, dan sisanya 46 responden (41.8%) menjawab sangat setuju, dari data item kedua dapat disimpulkan sebagian besar pegawai (49.1%) menjawab setuju.

Dapat diketahui (Z1.3) dengan item menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaan yang sudah ditetapkan dari 110 pegawai sebanyak 11 responden (10%) menjawab netral, 71 responden (64.5%) menjawab setuju, dan sisanya 28 responden (25.5%) menjawab sangat setuju, dari data item ketiga dapat disimpulkan sebagian besar pegawai (64.5%) menjawab setuju.

Dapat diketahui (Z1.4) dengan item berkontribusi kepada organisasi dari 110 pegawai sebanyak 1 responden (0.9%) menjawab tidak setuju, 20 responden (18.2%) menjawab netral, 61 responden (55.5%) menjawab setuju, dan sisanya 28 responden (25.5%) menjawab sangat setuju. Dari data item kelima dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai (55.5%) menjawab setuju.

Dapat diketahui (Z1.5) dengan item keserasian berpakaian dari 110 pegawai sebanyak 1 responden (0.9%) menjawab tidak setuju, 11 responden (10%) menjawab netral, 69 responden (62.7%) menjawab setuju, dan sisanya 29 responden (26.4%) menjawab sangat setuju. Dari data item kelima dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai (62.7%) menjawab netral.

Dapat diketahui (Z1.6) dengan item penampilan yang sesuai dari 110 pegawai sebanyak, 9 responden (8.2%) menjawab netral, 71 responden (64.5%) menjawab setuju, dan sisanya 30 responden (37.3%) menjawab sangat setuju. Dari data item keenam dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai (64.5%) menjawab setuju.

c) Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8

Distribusi Variabel Kinerja Karyawan

item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1.1	0	0	1	0.9	16	14.5	52	47.3	41	37.3	4.21
Y1.2	0	0	1	0.9	13	11.8	58	52.7	38	34.5	4.21
Y1.3	1	0.9	5	4.5	25	22.7	49	44.5	30	27.3	3.93
Y1.4	0	0	5	4.5	23	20.9	57	51.8	25	22.7	3.93
Y1.5	0	0	1	0.9	8	7.3	72	65.5	29	26.4	4.17
Y1.6	0	0	1	0.9	15	13.6	56	50.9	38	34.5	4.19
Kinerja Karyawan											4.11

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.8 diatas, dari 110 responden yang diteliti, dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipersepsikan baik oleh responden. Hal ini dapat dilihat nilai rata-rata sebesar 4.11 Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan ini sudah berjalan dengan baik. Dalam variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 3 indikator. Yaitu, kinerja tugas, kinerja adaptif, kinerja kontekstual. Semua indikator dijabarkan menjadi 6 item pernyataan.

Dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y1.1) dengan menyelesaikan tugas tepat waktu dari 110 pegawai sebanyak, 1 responden (0.9%) menjawab tidak setuju, 16 responden (14.5%) menjawab netral, 52 responden (47.3%) menjawab setuju dan sisanya 41 responden (37.3%) menjawab sangat setuju. Dari data item pertama dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai (47.3%) menjawab setuju.

Dapat diketahui (Y1.2) dengan item kualitas kinerja yang baik dari 110 pegawai sebanyak, 1 responden (0.9%) menjawab tidak setuju, 13 responden (11.6%) menjawab netral, 58 responden (52.7%) menjawab setuju, dan sisanya 38 responden (34.5%) menjawab sangat setuju, dari data item kedua dapat disimpulkan sebagian besar pegawai (52.7%) menjawab setuju.

Dapat diketahui (Y1.3) dengan item mampu menanggulangi resiko secara mendadak dari 110 pegawai sebanyak 1 responden (0.9%) menjawab sangat tidak

setuju, 5 responden (4.5%) menjawab tidak setuju, 25 responden (22.7%) menjawab netral, 49 responden (44.7%) menjawab setuju, dan sisanya 30 responden (27.3%) menjawab sangat setuju, dari data item ketiga dapat disimpulkan sebagian besar pegawai (44.7%) menjawab setuju.

Dapat diketahui (Y1.4) dengan item mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dari 110 pegawai sebanyak 5 responden (4.5%) menjawab tidak setuju, 23 responden (20.9%) menjawab netral, 57 responden (51.8%) menjawab setuju, dan sisanya 25 responden (22.7%) menjawab sangat setuju. Dari data item kelima dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai (51.8%) menjawab setuju.

Dapat diketahui (Y1.5) dengan item ramah terhadap karyawan lain ketika bekerja sama dari 110 pegawai sebanyak 1 responden (0.9%) menjawab tidak setuju, 8 responden (7.3%) menjawab netral, 72 responden (65.5%) menjawab setuju, dan sisanya 24 responden (26.4%) menjawab sangat setuju. Dari data item kelima dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai (65.5%) menjawab netral.

Dapat diketahui (Y1.6) dengan item bisa diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan dari 110 pegawai sebanyak, 1 responden (0.9%) menjawab tidak setuju, 15 responden (13.6%) menjawab netral, 56 responden (50.9%) menjawab setuju, dan sisanya 38 responden (34.5%) menjawab sangat setuju. Dari data item keenam dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai (50.9%) menjawab setuju.

4.1.4 Uji Instrumen Data

4.1.4.1 Uji Validitas Penelitian

Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Supriyanto dan Maharani, 2013:48). Instrumen dikatakan valid apabila r hitung $> r$ table pada taraf signifikansinya 0,05.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai		Keterangan
		Korelasi r	R tabel	
	X1.1	0,617	1.874	Valid

Kepemimpinan Islam	X1.2	0,702	1.874	Valid
	X1.3	0,730		Valid
	X1.4	0,708		Valid
	X1.5	0,514		Valid
	X1.6	0,558		Valid
	X1.7	0,434		Valid
	X1.8	0,519		Valid
	X1.9	0,634		Valid
	X1.10	0,586		Valid
Budaya Organisasi	Z1.1	0,562	1.874	Valid
	Z1.2	0,661		Valid
	Z1.3	0,635		Valid
	Z1.4	0,614		Valid
	Z1.5	0,733		Valid
	Z1.6	0,539		Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,689	1.874	Valid
	Y1.2	0,743		Valid
	Y1.3	0,783		Valid
	Y1.4	0,767		Valid
	Y1.5	0,504		Valid
	Y1.6	0,637		Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, seluruh koefisien korelasi r hitung $> r$ tabel (0,1874). Pada masing-masing variabel kepemimpinan Islam, budaya organisasi dan kinerja karyawan yang diteliti korelasi item instrument data lebih dari 0.1874, berarti semua item instrument data dinyatakan valid.

4.1.4.2 Uji Reliabilitas Data

Instrumen dapat dikatakan reliabel, jika dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alpha cronbach $\geq 0,6$ (Supriyanto dan Maharani, 2013:49).

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kepemimpinan Islam (X)	0.806	Reliabel
Budaya Organisasi (Z)	0.782	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.680	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Sesuai dengan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua variabel-variabel yang ada yaitu kepemimpinan Islam (X), Budaya Organisasi (Z) dan Kinerja karyawan (Y) , yang dipakai dalam penelitian ini semua variabelnya menunjukkan koefisien korelasi *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0.60 yang dapat diartikan semua variabel dinyatakan reliabel sehingga layak untuk dilanjutkan penelitian.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas Data

Artinya asumsi ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal dengan nilai rata-rata sama dengan nol. Uji kenormalan ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Untuk menentukan apakah sebaran data normal atau tidak dapat dilihat dari nilai probabilitasnya dibandingkan dengan α . Jika hasil pengujian yang diperoleh menunjukkan nilai Z Tailed $p > \alpha$ berarti data tersebar normal (Santoso, 2010).

Tabl 4.11
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		110
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00888104
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.108
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		1.416
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066
a. Test distribution is Normal.		

Sumbr: Data diolah, 2021

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dapat diketahui dengan nilai signifikan pada model lebih dari alpha 0.050. Jadi dapat disimpulkan bahwa model ini yang melalui uji normalitas dikatakan normal.

4.1.5.2 Uji Linearitas Data

Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui *test of linearity*. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada $linearity \leq 0,05$ maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear (Sugiyono dan Susanto 2015).

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Model	Sig	Keterangan
Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan	0.000	Linier

Kepemimpinan Islam terhadap Budaya Organisasi	0.045	Linier
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	0.000	Linier

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini dengan model X terhadap Z dinyatakan linier karena nilai sig $0,045 < 0,05$. Model X terhadap Y dinyatakan linier karena nilai sig $0,000 < 0,05$. Model Z terhadap Y dinyatakan linier karena nilai sig $0,000 < 0,05$, jadi pada uji linieritas ini terpenuhi.

4.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas Data

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman, yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%), maka persamaan dalam model regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0.05 (5%), berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas (Supriyanto dan Maharani, 2013:72).

Tabel 4.13

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Kepemimpinan Islam	0.256	Tidak terjadi
Budaya Organisasi	0.126	Tidak terjadi

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini dengan variabel Kepemimpinan Islam dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikan sebesar $0,256 > 0,05$ variabel Budaya Organisasi dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikan sebesar $0,126 > 0,05$.

4.1.6 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Path Analysis merupakan metode analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel serta menjelaskan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat secara langsung maupun tidak langsung (Supriyanto dan Maharani, 2019:36)

4.1.6.1 Uji Signifikan

Pada uji signifikansi ini akan dilakukan dua pengujian substruktur yang pertama melihat pengaruh kepemimpinan Islam terhadap budaya organisasi, kemudian pada

substruktur yang kedua akan diuji pengaruh kepemimpinan Islam dan budaya organisasi terhadap Kinerja karyawan.

Adapun masing-masing substruktur akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Substruktur 1 adalah pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap budaya organisasi.

Dengan persamaan substruktural 1 adalah sebagai berikut: $Z = b_1X + e_1$.

Dimana: Z = Budaya Organisasi

b_1 = koefisien regresi Kepemimpinan Islam

X = Kepemimpinan Islam

e_1 = residual

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Kepemimpinan Islam (X)
terhadap Budaya Organisasi (Z)

Model	Beta	T	Sig	Keterangan
X	0.192	2.028	0.045	Signifikan
Dependent Variabel =Z R = 0.192 R square = 0.037 F hitung = 4.115 Sig F hitung = 0.045				

Sumber: Data yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.14, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Z = 0.192X + e_1$$

Nilai standardixed coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel Kepemimpinan Islam terhadap budaya organisasi adalah 0.192 dan juga nilai signifikan $0.045 < 0.05$ yang berarti kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.

- b. Substruktur 2 adalah pengaruh kepemimpinan Islam dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan substruktural 2 adalah sebagai berikut: $Y = b_1X + b_2Z + e_2$.

Dimana: Y = kinerja karyawan

X = kepemimpinan Islam

Z = budaya organisasi

b1= koefisien regresi kepemimpinan Islam

b2 = koefisien regresi budaya organisasi

e2 = residual

Tabel 4.15

**Hasil analisis regresi Kepemimpinan Islam (X) dan Budaya Organisasi (Z)
terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Model	Beta	T	Sig	Keterangan
X	0.685	10.488	0.000	Signifikan
Z	0.197	3.008	0.003	Signifikan
Dependent Variabel = Y R = 0.748 R square = 0.560 F hitung = 68.058 Sig F hitung =0.000				

Sumber: Data yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.15, maka persamaan regresi yang mencerminkan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0.685X + 0.197Z + e2$$

Nilai Standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel kepemimpinan Islam terhadap Kinerja karyawan adalah 0.685 dan juga nilai signifikan $0.000 < 0.05$ yang berarti kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah 0.197 dan juga nilai signifikan $0.003 < 0.05$ yang berarti budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.6.2 Perhitungan pengaruh Variabel

Tabel 4.16

Pengaruh Perhitungan Variabel

Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	Nilai Signifikan
X ke Y = 0.685	X ke Z ke Y = (0.192 x 0.197) = 0.037	X ke Z ke Y = (0.192 + 0.197) = 0.389	X ke Y = 0.000 (signifikan)
Z ke Y = 0.197			Z ke Y = 0.003 (signifikan)
X ke Z = 0.192			X ke Z = 0.045 (signifikan)

Sumber: data yang diolah, 2021

a. Pengaruh langsung

Untuk menghitung pengaruh langsung digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan

$$X \longrightarrow Y = 0.685$$

2. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

$$Z \longrightarrow Y = 0.197$$

3. Pengaruh kepemimpinan Islam terhadap Budaya organisasi

$$X \longrightarrow Z = 0.192$$

b. Pengaruh tidak langsung

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi

$$X \longrightarrow Z \longrightarrow Y = 0.192 \times 0.197 = 0.037$$

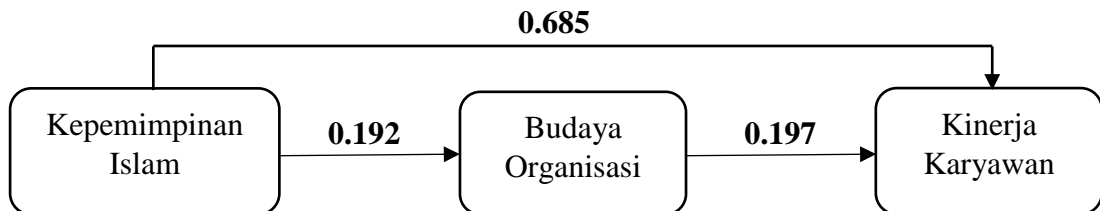
c. Pengaruh total

Untuk menghitung pengaruh total digunakan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan melalui Budaya organisasi

$$X \longrightarrow Z \longrightarrow Y = 0.192 + 0.197 = 0.389$$

Gambar 4.2
Diagram Pengembangan Jalur



H1: Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis pengaruh antara variabel Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.685 dan nilai signifikan 0.000. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan < 0.05 antara variabel Kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tingginya peran Kepemimpinan Islam akan berdampak atas berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan di suatu organisasi.

H2: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil hipotesis pengaruh antara variabel Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.197 dan nilai signifikan 0.003. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan < 0.05 antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa tingginya budaya organisasi akan berdampak atas berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H3: Pengaruh Kepemimpinan Islam (*Islamic Leadership*) terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai Mediasi

Hasil hipotesis pengaruh antara variabel Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0.685, pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.197. Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja karyawan melalui Budaya organisasi 0.037. Pengaruh total variabel Kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi sebesar 0.389.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh secara langsung Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia

Hasil dari penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa Kepemimpinan Islam berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perhitungan menggunakan SPSS berdasarkan unstandardized coefficient beta sebesar 0.685 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Islam secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dalam peran Kepemimpinan Islam yang diterapkan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut (Wijayanti & Wajdi, 2012) menunjukkan bahwa bahwa dari semua variabel independen hanya kepemimpinan Islami yang berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam sejarah kehidupan manusia, telah muncul konsepsi tentang kepemimpinan. Bagaimana Nabi Adam memimpin Hawa dan keturunannya di dunia setelah diusir dari surga. Begitu juga sejak awal kemunculan Islam, Nabi Muhammad selain sebagai seorang utusan Rasul yang menyampaikan ajaran-ajaran agama tetapi juga seorang kepala Negara dan kepala rumah tangga. Paling tidak dalam catatan-catatan sejarah kenabian yang terdokumentasikan dalam Al-Qur'an maupun hadis-hadis yang tetap terjaga dan masih bisa dikonsumsi serta dijadikan contoh kepemimpinan sampai saat ini. Mengenai kepemimpinan Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: Dari Ibn Umar r.a. Sesungguhnya Rasulullah SAW. Berkata: “Kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban. Penguasa adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin dirumah suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam

mengelola harta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.”

Hal yang paling mendasar yang dapat diambil dari hadis di atas adalah bahwa dalam level apapun, manusia adalah pemimpin termasuk bagi dirinya sendiri. Setiap perbuatan dan tindakan memiliki resiko yang harus dipertanggungjawabkan. Setiap orang adalah pemimpin meskipun pada saat yang sama setiap orang membutuhkan pemimpin ketika ia harus berhadapan untuk menciptakan solusi hidup di mana kemampuan, keahlian, dan kekuatannya dibatasi oleh sekat yang ia ciptakan sendiri dalam posisinya sebagai bagian dari komunitas.

4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia

Hasil dari penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perhitungan menggunakan SPSS berdasarkan unstandardized coefficient beta sebesar 0.197 dengan nilai signifikan $0.003 < 0.05$. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dalam peran Budaya Organisasi yang diterapkan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut (Sulbahri Madjir & Listeti Yuniar, 2013) menunjukkan bahwa Secara simultan kompetensi, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Secara parsial baik pelatihan maupun budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Al Qur'an dan Sunnah Nabi tersebut dinamakan peradaban Islam. Dengan pemahaman di atas, kita dapat memulai untuk meletakkan Islam dalam kehidupan keseharian kita. Kita pun dapat membangun kebudayaan Islam dengan landasan konsep yang berasal dari Islam pula. Pandangan agama Islam terhadap manusia dan kebudayaanya seperti pada ayat Al-Qur'an sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ
أَتْقٰكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: “*Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sesungguhnya yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Mahateliti.*” (Al-Hujurat: 13)

Jadi kebudayaan itu tidak terlepas dari prinsip-prinsip yang digariskan oleh *ad-dîn*, yaitu kemanusiaan. Kemanusiaan itu merupakan hakikat manusia (bersifat statis). Kemanusiaan itu sama saja dahulu, sekarang, dan akan datang. Tetapi perwujudan kemanusiaan yang disebut aksidensi itu tumbuh, berkembang, berbeda dan diperbaharui. Perubahan demi perubahan terus terjadi, namun asasnya tetap, yaitu asas yang dituntun, ditunjuki, diperingatkan dan diberitakan oleh al-Qur'an dan al-Hadits (Gazalba, 1989: 113).

4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Islam (*Islamic leadership*) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Sebagai Intervening Pada PT POS Indonesia

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, menggunakan metode analisis path dapat diketahui bahwa kepemimpinan Islam secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT POS Indonesia. hal ini dapat dilihat dari tabel yang telah disajikan diatas bahwa nilai pengaruh perhitungan tidak langsung variabel Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja karyawan melalui Budaya organisasi sebesar 0.037 dan perhitungan pengaruh total variabel Kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi sebesar 0.389. Dalam hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan Islam secara tidak langsung mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi. Artinya apabila peran Kepemimpinan Islam dan Budaya Organisasi sangat tinggi maka secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut (Deni Risianto, Dodi W. Irawanto & Mugiono, 2018) budaya organisasi mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Peran budaya organisasi karena mampu menampung semua nilai-nilai yang dibawa oleh setiap individu dalam organisasi dan tentunya pemimpin sebagai individu yang paling berpengaruh mampu membentuk sebuah tatanan dalam sistem budaya organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji signifikansi menunjukkan Kepemimpinan Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian nilai signifikan pada $0.000 < 0.05$ Artinya semakin baik Kepemimpinan Islam yang diterapkan pemimpin dalam menjalankan pekerjaannya maka kinerja karyawan PT POS Indonesia juga akan meningkat.
2. Berdasarkan hasil uji signifikansi menunjukkan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan R Square atau koefisien determinan sebesar 0.560 berarti bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh budaya organisasi sebesar 0.197 atau variabel budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan 19.7%, sedangkan 80.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan nilai sig. bila dilihat dari taraf signifikan $0.003 < 0.05$ atau lebih kecil dari taraf signifikan yang ditentukan. Artinya semakin baik budaya organisasi yang diterapkan pada PT POS Indonesia akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.
3. Berdasarkan hasil uji signifikansi menunjukkan Kepemimpinan Islam secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi sebesar 0.037. Pengaruh total variabel Kepemimpinan Islam terhadap kinerja melalui budaya organisasi sebesar 0.389. Artinya budaya organisasi secara tidak langsung dapat memediasi pengaruh variabel kepemimpinan Islam terhadap kinerja karyawan di PT POS Indonesia.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT POS Indonesia
 - a. Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi atau dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan tentang peran Kepemimpinan Islam dalam berhubungan baik terhadap karyawan untuk peningkatan kinerja bagi perusahaan
 - b. Berdasarkan hasil kuesioner, diketahui bawa item mengenai budaya organisasi PT POS Indonesia sudah baik diterapkan karena adanya arahan atasan atau peraturan tentang kepemimpinan Islam (*Islamic Leadership*) dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan Islam terhadap peningkatan kinerja karyawan perusahaan tersebut.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang diajukan adalah diharapkan peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan hasil penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja atau kepercayaan diri karyawan yang mana dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan dan menggunakan analisis penelitian yang lebih baik lagi.
 - b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut karena terdapat banyak hal yang dapat digali pada variabel yang diteliti, sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan dan khususnya dapat memberi masukan bagi PT. POS Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, M. Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. (2008). *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Abusama, M., Haming, M., & Hamzah, M. N. (2017). *Effect of Motivation, Competence and Islamic Leadership on Job Satisfaction and Teacher Performance in Vocational High School*. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 9(10).
- Ahmed, M., Shafiq, S. (2014). *The impact of organizational culture on organizational performance: A case study on telecom sector*. *Global Journal of Management and Business Research*, 14(3), 21-29
- Al-Roubai, Amer. *Globalisasi dan Posisi peradaban Islam*, Jurnal ISLAMIA, Thn. I No. 4 Januari-Maret 2005, hal.21
- Anam, Choiril. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Istihmar, Volume 1 Nomor 1 Januari 2017.
- Asang, Sulaiman. 2012. *Membangun Sumber Daya Manusia Berkualitas: Perspektif Organisasi Publik*. Surabaya: Brilian Internasional.
- Blickle, G., Meurs, J.A., Zettler, I., Solga, J., Noethen, D., Kramer, J., & Ferris, G. R. (2008). *Personality, political skill, and job performance*. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 377-387.
- Darmawan, Made Wahyu. 2013. *Jurnal Analisis Faktor – faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai* (hal.321). Diakses pada tanggal 4 Januari 2021.
- Djarwanto, P.S & Subagyo, P. 1993. *Statistik Induktif*. Edisi IV. Yogyakarta: BPFE.
- Faisal, Sanapiah. 1992. *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajawali.

- Fakih, Ainur Rahim dan Iip Wijayanto, 2001. *Kepemimpinan Islam*. Yogyakarta: UI Press.
- Gazalba, Sidi, 1989, *Masyarakat Islam; Pengantar Sosiologi dan Sosiografi*, Cet. II; Jakarta: Bulan Bintang.
- Hakim, Adnan. 2015. *Effect of Organizational Culture, Orgaizational Commitment to Performance: Study in Hospital of District South Konawe of Southeast Sulawesi*. The International Journal of Engineering and Sciences. Vol 4 Issue 5. Mei 2015, Hal 33-41.
- Hakim, Zikrul. 2006. *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. Jakarta: Multitama.
- Harahap, S. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan*. HUMAN FALAH: Volume 3. No. 2 Juli – Desember 2016.
- Harahap, S. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Islami Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan*. HUMAN FALAH: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam, 3(2), 253-270.
- Haryanti, Shinta dan Muhammad Cholil. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (studi kasus pada Rumah Sakit Islam Klaten)*. Jurnal Bisnis & Manajemen Vol. 15, No. 1, 2015: 33-44.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huda, Aulia Miftahul. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja*, Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri. Salatiga.

- Huhtala, M., Kangas, M., Lämsä, A.M., Feldt, T. (2013). *Ethical managers in ethical organisations? The leadership-culture connection among Finnish managers. Leadership & Organization Development Journal*, 34(3), 250-270.
- Ithri, Fina N. & Cahyono, H. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya. Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2).
- Jumaing, B., Haming, M., Sinring, B., & Dani, I. (2017). *The role of mediation morale: The effect of Islamic leadership and emotional intelligence on employee performance. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, <https://doi.org/10.31227/osf.io/9vadt>.
- Littlejohn, SW & Foss, KA. 2005. *Theories of human communication*, 8th edn. Thomson Wadsworth, Toronto.
- Logahan, Jerry Marcelinus dan Aeseria, Sherly M. 2014. *Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada BTN-Ciputat. Binus Business Review*. Vol 5 No.2. November 2014, Hal 551-563.
- Lubis, Putri Iglina dan Ismu Kusumanto. 2018. *Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Key Performance Indicators (KPI)*. Jurnal Sains, Teknologi dan Industri, Vol. 15, No. 2, Juni 2018, pp.37 – 45 ISSN 1693-2390 print/ISSN 2407-0939 online.
- Madjir, Sulbahri & Yuniar, Listeti. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang. Jurnal Strategi*, Vol. 3, No. 5, Oktober 2013, ISSN: 2089-6948, hal. 342-357.
- Maghfiroh, Siti. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syari'ah KJKS Kabupaten Kendal, Skripsi*. FAKultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Walisongo, Semarang.
- Mahazan, A. M., Nurhafizah, S., Rozita, A., Aishah, H. S., Azdi, W. W. M. F., Rumaizuddin, G. M. & Abdullah, A. G. (2015). *Islamic Leadership and Maqasid Al-Shari'ah: Reinvestigating The Dimensions of Islamic Leadership Inventory*

(ILI) Via Content Analysis Procedures. *International E-Journal of Advances in Social Sciences*, 1(2), 153-162.

Majeed, Y., Khalid, Z., & Khan, M. A. (2011). *The Impact of Islamic Leadership on Organizational Objectives. Far East Journal of Marketing and Management*, 1(5), 54-65.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mappamiring, P. (2015). *Effect of Cultural Organization, Leadership and Motivation of Work on the Performance of Employees (Studies in Islamic Banking in Makassar), International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, V (12), 140- 166.

Mariam, Rani. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening*. Semarang: Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.

Mashudi, Kojin. 2019. *Telaah Tafsir AL-MUYASSAR Jilid IV*. Malang: Inteligencia Media.

Masyhuri & M. Zainuddin. 2008. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT Refika Aditama

Mckenna, Eugene. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Terj. Toto Budi Susanto. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Mulyana, D. 2005. *Komunikasi organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mustofiah, Siti. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Rabbani Semarang, Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang.

- Nawawi, Hadari, 1993. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif, cetakan kedua*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nimran, Umar. 2009. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Citra Media.
- Neni Rista. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tirta Emas Kemasindo Pekanbaru*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Prawirosentono, Suyadi (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat membangun Organisasi Kompetitif Menjelang perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Putri, R. E. 2015. *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah Kota Padang*. Jurnal Administrasi Pendidikan Volume 1 Nomor 11, Agustus 2015.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Risianto, Deni, Dodi W. Irawanto dan Mugiono. 2018. *Peran Budaya Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etika Terhadap Kinerja Perusahaan*. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VIII, No. 1, Feb 2018. Risianto et al., 151 - 165.
- Rivai, Veithzal, 1974. *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*. Jakarta: Murai Kencana.

- Rivai, Veithzal & Arviyan Arifin. (2009). *Islamic Leadership: Membangun SuperLeadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rizal, M. H. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Wilasa Citarum Kota Semarang*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Rizki, F., Armanu, T., Surachman, S., & Rofiaty, R. (2017). *Study on the relationship between Islamic leadership style, work ethics, job satisfaction, and employee performance*. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 61(1).
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Terjemahan Dewi Sartika Halida. Jakarta: Erlangga.
- Roziqin, M. Zainur. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- Sani, Achmad. 2004. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Malang*. Ulul Albab, Vol. 5 No. 2.
- Sani, Achmad, Budi Eko Soetjipto and Vivin Maharani. 2016. *The Effect of Spiritual Leadership on Workplace Spirituality, Job Satisfaction and Ihsan Behavior (A Study on Nurses of Aisyiah Islamic Hospital in Malang, Indonesia)*. I J A B E R, Vol. 14, No. 11, (2016): 7675-7688.
- Sani, Achmad and Vivin Maharani Ekowati. 2019. *Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance*. Journal of Islamic Marketing © Emerald Publishing Limited 1759-0833 DOI 10.1108/JIMA-08-2018-0140.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Multivariat. Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. PT ELEX Media Komputindo. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Shaliha, Mar'atu. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota Makassar, Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Simanjuntak, Panyaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Soedjono. 2015. *Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 7, No.1.
- Subhan, M. (2013). *Kepemimpinan Islami dalam Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam*. EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam. 1(1),139-154.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. ALFABETA
- Sugiyono & Agus Susanto. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel*. Bandung: CV. ALFABETA
- Suharto dan Budhi Cahyono. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah”. Jurnal Ekonomi, I (Januari, 2005).
- Supriyanto, Achmad Sani & Vivin Maharani Ekowati. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, Achmad Sani. 2019. *Obtaining Factors Affecting Innovative Work Behavior (IWB) of a Local Bank Employees under Islamic Leadership: Application of Partial Least Squares Method*. Industrial Engineering & Management Systems Vol 18, No 3, September 2019, pp.417-425
<https://doi.org/10.7232/iems.2019.18.3.417> ISSN 1598-7248 | EISSN 2234-6473.

- Supriyanto, Achmad Sani, Vivin Maharani Ekowati and Ummi Maghfuroh. 2019. *Do organizational citizenship behavior and work satisfaction mediate the relationship between spiritual leadership and employee performance?*. Management Science Letters 10 (2020) 1107–1114.
- Supriyanto, Achmad Sani & Vivin Maharani Ekowati. 2019. *Riset Manajemen SDM*. Malang: Inteligencia Media.
- Supriyanto, Achmad Sani & Vivin Maharani Ekowati. 2020. *Spiritual Leadership and Islamic Organisational Citizenship Behaviour: Examining Mediation-Moderated Process*. International Journal of Innovation, Creativity and Change. www.ijicc.net Volume 13, Issue 3.
- Sweeney, Paul D. & McFarlin, Dean B. 2002. *Organizational Behavior: Solution for Management*. McGraw-Hill, International Edition.
- Taryaman, Emed. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori MSDM yang Dilengkapi dengan Hasil Penelitian pada Instansi Pemerintah*, Yogyakarta: Deepublish.
- Tika, Moh Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Trang, D. S. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Penghargaan Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal EMBA.
- Wahidya Difta Sunanda. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Waroeng Spesial Sambal)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wijayanti, Ratna & Farid Wajdi. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya. Vol. 13, No. 2, Desember 2012.

Wijayanti, Ratna& Meftahudin. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating*. Jurnal PPKM III.

Winardi, 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Winarni. (2011). *Modul Kepemimpinan*. Yogyakarta: PHKI Universitas Negeri Yogyakarta.

Wirawan. 2007. *Budaya Dan Iklim Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.

Yuniarsih, Tjuju. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Zainuri, Ahmad. 2011. *Pengaruh Etika Kerja dan Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Karyawan di KJKS atau UJKS Wilayah Kabupaten Pati*. Skripsi Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUISONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang

Assalamu 'alaikum warahmatullohi wabarakaatuh

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS), dengan ini saya Ilham Muzaki mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Maulana Malik Ibrahim (UIN) Malang memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i ditengah kesibukan dalam bertugas untuk berkenan memberikan sedikit waktu luangnya untuk mengisi kuesioner atau angket penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap Kinerja Dimediasi oleh Budaya Organisasi (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang)”**.

Dengan segala hormat, Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang lengkap dan sesuai dengan yang sebenarnya, karena jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I sangat mendukung keberhasilan penelitian saya. Jika ada hal yang ingin ditanyakan silakan hubungi saya melalui kontak dibawah.

Atas kesediaan dan kerjasama dalam pengisian kuesioner ini, Saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat Saya,

Ilham Muzaki
NIM. 17510024

A. Identitas Responden

Mohon untuk mengisi dengan memberikan tanda centang (✓) atau memberikan tanda lingkaran (O) pada poin jawaban yang tersedia.

1. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
2. Usia : 1. <20th 2. 21-30th 3. 31-40 th
4. >40th
3. Status Perkawinan : 1. Belum menikah 2. Menikah
4. Pendidikan Terakhir : 1. SMA
2. Diploma/Sarjana
3. Total

B. Petunjuk Pengisian

Petunjuk di bawah ini merupakan daftar pernyataan yang berhubungan dengan kepemimpinan Islami (*Islamic leadership*), kinerja karyawan, dan budaya organisasi. Berilah tanda (✓) yang sesuai dengan kepuasan Anda dalam bekerja selama ini.

Keterangan:

1. STS : Sangat Tidak Setuju (1)
2. TS : Tidak Setuju (2)
3. N : Netral (3)
4. S : Setuju (4)
5. SS : Sangat Setuju (5)

C. Variabel Kepemimpinan Islami (*Islamic leadership*) (X)

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
X.1	Pimpinan berusaha untuk memenuhi kepercayaan organisasi.					
X.2	Pimpinan mematuhi peraturan perusahaan					
X.3	Pimpinan memimpin dengan mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh organisasi.					
X.4	Pimpinan menyarankan karyawan untuk melakukan hal-hal baik.					
X.5	Pimpinan melarang karyawan dari perbuatan kejelekan					
X.6	Pimpinan memberikan saran kepada karyawan tentang hal keagamaan.					
X.7	Pimpinan menyadari bahwa jabatan adalah ujian dari Allah SWT.					
X.8	Pimpinan menyadari suatu kepemimpinan akan diberi hukuman yang berat, jika tidak dilaksanakan secara adil.					
X.9	Pimpinan menahan diri untuk membuat keputusan ketika marah.					
X.10	Keputusan baru diambil oleh pimpinan setelah kemarahan mereda.					

D. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Y.1	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat.					

Y.2	Saya menganggap kualitas pekerjaan saya baik.					
Y.3	Saya dapat menangani kejadian yang tidak terduga dalam aktivitas pekerjaan secara umum dengan baik.					
Y.4	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.					
Y.5	Saya adalah orang yang ramah ketika bekerjasama dengan rekan kerja lain.					
Y.6	Saya dapat diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan.					

E. Variabel Budaya Organisasi (Z)

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
Z.1	Saya mampu meyakini diri sendiri bahwa saya diterima secara baik di PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang.					
Z.2	Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lain					
Z.3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan pekerjaan yang telah ditetapkan					
Z.4	Saya mampu berkontribusi pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang					
Z.5	Saya memakai pakaian yang sesuai dengan karyawan lain atau identitas perusahaan					
Z.6	Saya berpenampilan sesuai dengan kriteria perusahaan					

Lampiran 2. Data Responden Variabel

No	Kepemimpinan Islam (<i>Islamic leadership</i>)										total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	39
4	4	3	4	3	3	3	5	5	4	4	38
5	3	4	2	3	4	4	5	4	2	3	34
6	4	3	3	4	5	5	4	4	3	3	38
7	4	5	3	3	5	5	5	5	3	4	42
8	4	5	3	3	5	5	5	4	3	3	40
9	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	38
10	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
11	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	38
12	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	33
13	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	42
14	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	45
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	42
17	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	36
18	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	33
19	3	4	2	2	4	4	5	5	3	3	35
20	3	4	3	3	4	5	5	5	3	3	38
21	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	34
22	4	5	3	3	4	4	4	4	4	2	37
23	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	35
24	3	5	3	3	5	5	5	4	3	3	39
25	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
26	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	35
27	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3	40

28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
33	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47
34	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
35	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	39
38	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
39	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
40	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	43
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	1	38
43	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
44	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	40
45	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
46	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	40
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
55	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
56	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
57	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
58	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45

59	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	45
60	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47
61	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
62	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46
63	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
65	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
66	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
67	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	44
68	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46
69	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	44
70	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	45
71	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	46
72	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
73	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	45
74	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
75	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	46
76	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45
77	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
78	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
79	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	45
80	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
81	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	42
82	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	43
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
84	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	46
85	3	5	5	4	5	5	5	3	4	4	43
86	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
87	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
88	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	46
89	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	38

90	3	3	4	5	2	4	3	5	5	5	39
91	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
92	4	5	5	5	4	4	4	3	5	5	44
93	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	46
94	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44
95	4	4	3	4	3	5	4	3	5	4	39
96	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	40
97	4	4	3	5	3	5	4	3	4	4	39
98	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	39
99	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	39
100	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	44
101	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	45
102	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	39
103	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	39
104	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	33
105	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33
106	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
107	4	3	5	3	3	4	4	4	3	3	36
108	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	37
109	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
110	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	38

Kinerja Karyawan						total
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
4	3	3	4	4	4	22
4	4	4	3	4	4	23
4	4	3	4	4	4	23
4	3	4	3	3	3	20
3	4	2	3	4	4	20
4	3	3	4	5	5	24
4	5	3	3	5	5	25

4	5	3	3	5	5	25
4	4	3	3	4	5	23
3	3	3	3	4	4	20
4	4	3	3	4	5	23
3	4	2	3	4	4	20
5	5	3	3	5	5	26
5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	5	4	24
4	4	3	3	4	3	21
3	3	3	3	3	3	18
3	4	2	2	4	4	19
3	4	3	3	4	5	22
4	4	2	2	4	2	18
4	5	3	3	4	4	23
4	4	2	2	4	3	19
3	5	3	3	5	5	24
5	5	4	4	4	3	25
4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	3	3	5	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	4	4	27
5	5	4	5	4	5	28
5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	5	5	5	29

4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	4	5	28
5	5	5	4	4	5	28
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	4	5	29
5	5	4	4	4	4	26
4	5	4	5	5	5	28
5	5	5	4	4	5	28
5	5	5	5	4	4	28
4	4	5	4	5	5	27
5	4	4	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	5	26
4	5	5	4	5	4	27
5	5	4	5	5	4	28
5	4	4	4	5	4	26

5	5	5	4	5	4	28
4	4	5	4	4	5	26
5	5	4	4	5	4	27
4	4	5	5	4	5	27
5	4	4	4	5	4	26
5	5	5	4	4	5	28
5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	5	4	4	25
5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	5	4	5	26
5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	4	5	4	28
4	4	4	5	4	5	26
4	4	4	5	5	5	27
5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	5	5	26
3	3	3	3	4	4	20
2	3	1	3	5	3	17
4	4	5	5	5	5	28
5	4	5	2	3	3	22
3	3	3	3	3	3	18
4	2	5	2	4	3	20
5	5	5	4	4	4	27
5	5	4	5	5	4	28
3	4	4	4	5	5	25
3	4	5	5	5	5	27
5	4	5	4	4	4	26
5	4	4	3	2	5	23
4	5	4	5	4	4	26
4	4	5	5	5	4	27
3	3	3	3	3	3	18

3	4	3	4	5	4	23
5	5	5	5	4	4	28
3	3	4	5	4	5	24
4	4	3	4	4	3	22
4	3	3	4	4	4	22
5	4	5	5	4	4	27
4	3	3	4	4	3	21
5	4	3	4	4	3	23
5	4	5	4	4	4	26
4	4	3	4	4	4	23

Budaya Organisasi						total
Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	5	5	5	27
4	3	4	4	4	4	23
5	5	4	5	5	5	29
4	5	4	4	4	4	25
4	4	3	3	4	4	22
5	5	3	3	4	4	24
4	5	3	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
3	4	4	4	4	4	23
4	5	3	4	4	4	24
3	4	5	4	4	4	24
5	5	4	3	3	4	24
5	5	4	4	3	4	25
5	5	4	4	4	5	27
5	5	4	3	3	4	24
4	4	5	4	5	5	27
3	4	5	3	5	5	25

5	5	4	3	3	4	24
5	5	4	3	4	4	25
4	4	4	3	3	4	22
4	4	4	3	4	3	22
4	4	5	5	5	5	28
4	5	4	4	5	5	27
4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	3	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	3	5	5	27
4	4	5	3	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	3	5	4	4	25
5	5	4	4	4	4	26
5	4	5	3	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25
5	5	4	4	4	4	26
4	5	4	4	4	4	25
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	5	4	26
4	5	5	4	5	4	27
3	3	4	4	4	4	22
4	5	4	4	4	4	25
4	4	3	3	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24

5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	4	4	27
5	5	4	4	4	4	26
5	5	4	4	4	4	26
5	4	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	5	5	28
4	5	4	4	4	4	25
4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	5	4	26
5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	5	5	4	28
4	4	5	5	4	5	27
4	5	5	4	4	4	26
5	5	4	4	5	5	28
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	4	29
4	5	5	4	4	5	27
5	4	4	5	4	4	26
4	5	4	5	5	5	28
5	4	4	4	4	4	25
4	5	5	4	4	4	26
4	5	4	4	5	5	27
5	5	5	5	4	4	28
5	4	4	4	4	5	26
4	5	5	5	5	4	28

4	5	4	5	4	5	27
5	4	5	5	5	4	28
5	4	4	5	5	5	28
4	5	4	5	5	4	27
4	4	4	5	5	4	26
3	4	5	4	4	5	25
1	3	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	4	25
5	5	4	5	5	4	28
3	3	4	5	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	5	5	5	27
4	3	3	4	4	3	21
5	5	5	4	4	5	28
4	4	4	3	4	5	24
2	2	3	2	3	3	15
3	1	3	3	2	5	17
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	3	3	26
3	3	3	3	3	4	19
2	4	4	5	3	3	21
4	4	4	4	4	5	25
5	5	4	3	4	5	26
4	4	5	5	4	5	27
4	5	4	4	4	5	26
5	4	4	4	4	3	24
5	4	4	3	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	3	24
4	4	4	4	4	4	24

Lampiran 3. Deskripsi Variabel Responden

X1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	15	13.6	13.6	13.6
setuju	54	49.1	49.1	62.7
sangat setuju	41	37.3	37.3	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	14	12.7	12.7	12.7
setuju	53	48.2	48.2	60.9
sangat setuju	43	39.1	39.1	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	5	4.5	4.5	4.5
netral	21	19.1	19.1	23.6
setuju	56	50.9	50.9	74.5
sangat setuju	28	25.5	25.5	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	2.7	2.7	2.7
netral	26	23.6	23.6	26.4
setuju	57	51.8	51.8	78.2
sangat setuju	24	21.8	21.8	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.9	.9	.9
netral	11	10.0	10.0	10.9
setuju	73	66.4	66.4	77.3
sangat setuju	25	22.7	22.7	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.9	.9	.9
netral	12	10.9	10.9	11.8
setuju	56	50.9	50.9	62.7
sangat setuju	41	37.3	37.3	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	8	7.3	7.3	7.3
setuju	59	53.6	53.6	60.9
sangat setuju	43	39.1	39.1	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	19	17.3	17.3	17.3
setuju	57	51.8	51.8	69.1
sangat setuju	34	30.9	30.9	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.9	.9	.9
netral	15	13.6	13.6	14.5
setuju	48	43.6	43.6	58.2
sangat setuju	46	41.8	41.8	100.0
Total	110	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	.9	.9	.9
	tidak setuju	2	1.8	1.8	2.7
	netral	21	19.1	19.1	21.8
	setuju	56	50.9	50.9	72.7
	sangat setuju	30	27.3	27.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	.9	.9	.9
	tidak setuju	2	1.8	1.8	2.7
	netral	8	7.3	7.3	10.0
	setuju	58	52.7	52.7	62.7
	sangat setuju	41	37.3	37.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	.9	.9	.9
	tidak setuju	1	.9	.9	1.8
	netral	8	7.3	7.3	9.1
	setuju	54	49.1	49.1	58.2
	sangat setuju	46	41.8	41.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	11	10.0	10.0	10.0
	setuju	71	64.5	64.5	74.5
	sangat setuju	28	25.5	25.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Z4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.9	.9	.9
netral	20	18.2	18.2	19.1
setuju	61	55.5	55.5	74.5
sangat setuju	28	25.5	25.5	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Z5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.9	.9	.9
netral	11	10.0	10.0	10.9
setuju	69	62.7	62.7	73.6
sangat setuju	29	26.4	26.4	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Z6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	9	8.2	8.2	8.2
setuju	71	64.5	64.5	72.7
sangat setuju	30	27.3	27.3	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.9	.9	.9
netral	16	14.5	14.5	15.5
setuju	52	47.3	47.3	62.7
sangat setuju	41	37.3	37.3	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.9	.9	.9
netral	13	11.8	11.8	12.7
setuju	58	52.7	52.7	65.5
sangat setuju	38	34.5	34.5	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	.9	.9	.9
	tidak setuju	5	4.5	4.5	5.5
	netral	25	22.7	22.7	28.2
	setuju	49	44.5	44.5	72.7
	sangat setuju	30	27.3	27.3	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	5	4.5	4.5	4.5
	netral	23	20.9	20.9	25.5
	setuju	57	51.8	51.8	77.3
	sangat setuju	25	22.7	22.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.9	.9	.9
netral	8	7.3	7.3	8.2
setuju	72	65.5	65.5	73.6
sangat setuju	29	26.4	26.4	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	.9	.9	.9
netral	15	13.6	13.6	14.5
setuju	56	50.9	50.9	65.5
sangat setuju	38	34.5	34.5	100.0
Total	110	100.0	100.0	

Lampira 4. Uji Validitas Data

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Kepemimpinan Islam
X1.1	Pearson Correlation	1	.527 [*]	.404 [*]	.323 [*]	.186	.112	.128	.386 [*]	.358 ^{**}	.284 ^{**}	.617 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.052	.244	.181	.000	.000	.003	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.2	Pearson Correlation	.527 [*]	1	.339 [*]	.347 [*]	.477 ^{**}	.379 ^{**}	.378 ^{**}	.320 [*]	.307 ^{**}	.250 ^{**}	.702 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.008	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.3	Pearson Correlation	.404 [*]	.339 [*]	1	.611 [*]	.219 [*]	.284 ^{**}	.152	.260 [*]	.553 ^{**}	.425 ^{**}	.730 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.021	.003	.113	.006	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.4	Pearson Correlation	.323 [*]	.347 [*]	.611 [*]	1	.203 [*]	.359 ^{**}	.112	.198 [*]	.558 ^{**}	.420 ^{**}	.708 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.034	.000	.244	.038	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.5	Pearson Correlation	.186	.477 [*]	.219 [*]	.203 [*]	1	.341 ^{**}	.412 ^{**}	.188 [*]	.081	.171	.514 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.052	.000	.021	.034		.000	.000	.049	.398	.074	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.6	Pearson Correlation	.112	.379 [*]	.284 [*]	.359 [*]	.341 ^{**}	1	.455 ^{**}	.243 [*]	.184	.094	.558 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.244	.000	.003	.000	.000		.000	.010	.055	.328	.000

	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.7	Pearson Correlation	.128	.378*	.152	.112	.412**	.455**	1	.338*	-.088	-.051	.434**
	Sig. (2-tailed)	.181	.000	.113	.244	.000	.000		.000	.358	.599	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.8	Pearson Correlation	.386*	.320*	.260*	.198*	.188*	.243*	.338**	1	.093	.165	.519**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.006	.038	.049	.010	.000		.332	.084	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.9	Pearson Correlation	.358*	.307*	.553*	.558*	.081	.184	-.088	.093	1	.584**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.398	.055	.358	.332		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X1.10	Pearson Correlation	.284*	.250*	.425*	.420*	.171	.094	-.051	.165	.584**	1	.586**
	Sig. (2-tailed)	.003	.008	.000	.000	.074	.328	.599	.084	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
Kepemi mpinan Islam	Pearson Correlation	.617*	.702*	.730*	.708*	.514**	.558**	.434**	.519*	.634**	.586**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

**. Correlation is significant at the
0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the
0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Kinerja Karyawan
Y1.1	Pearson Correlation	1	.625**	.594**	.368**	.044	.158	.689**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.648	.100	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Y1.2	Pearson Correlation	.625**	1	.412**	.390**	.345**	.361**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Y1.3	Pearson Correlation	.594**	.412**	1	.566**	.149	.369**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.119	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Y1.4	Pearson Correlation	.368**	.390**	.566**	1	.365**	.427**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Y1.5	Pearson Correlation	.044	.345**	.149	.365**	1	.366**	.504**
	Sig. (2-tailed)	.648	.000	.119	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Y1.6	Pearson Correlation	.158	.361**	.369**	.427**	.366**	1	.637**

Sig. (2-tailed)		.100	.000	.000	.000	.000		.000
N		110	110	110	110	110	110	110
Kinerja Karya wan	Pearson Correlation	.689**	.743**	.783**	.767**	.504**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Budaya Organisasi
Z1.1	Pearson Correlation	1	.499**	.107	.082	.165	.088	.562**
	Sig. (2-tailed)		.000	.267	.392	.086	.360	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Z1.2	Pearson Correlation	.499**	1	.261**	.188*	.271**	.128	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.049	.004	.184	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Z1.3	Pearson Correlation	.107	.261**	1	.348**	.450**	.329**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.267	.006		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Z1.4	Pearson Correlation	.082	.188*	.348**	1	.498**	.185	.614**
	Sig. (2-tailed)	.392	.049	.000		.000	.053	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Z1.5	Pearson Correlation	.165	.271**	.450**	.498**	1	.444**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.086	.004	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Z1.6	Pearson Correlation	.088	.128	.329**	.185	.444**	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.360	.184	.000	.053	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110
Budaya a Organi sasi	Pearson Correlation	.562**	.661**	.635**	.614**	.733**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5. Uji Reliabilitas Data

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.680	6

Lampiran 6. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00888104
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.108
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		1.416
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066
a. Test distribution is Normal.		

Lampran 7. Uji Linieritas Data

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between Groups	(Combined)	723.627	18	40.202	13.263	.000
Karyawan *		Linearity	522.389	1	522.389	172.345	.000
Kepemimpi nan Islam		Deviation from Linearity	201.238	17	11.838	3.905	.000
	Within Groups		275.827	91	3.031		
	Total		999.455	109			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	316.418	13	24.340	3.421	.000
Karyawan *	Groups	Linearity	107.403	1	107.403	15.095	.000
Budaya Organisasi		Deviation from Linearity	209.016	12	17.418	2.448	.008
	Within Groups		683.036	96	7.115		
	Total		999.455	109			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Budaya Organisasi * Kepemimpin an Islam	Between	(Combined)	125.352	18	6.964	1.207	.272
	Groups	Linearity	23.864	1	23.864	4.137	.045
		Deviation from Linearity	101.487	17	5.970	1.035	.430
	Within Groups		524.912	91	5.768		
	Total		650.264	109			

Lampiran 8. Uji Heteroskedastisitas Data

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.557	1.768		3.144	.002
Kepemimpinan Islam	.037	.033	.105	1.143	.256
Budaya Organisasi	-.086	.056	-.168	-1.544	.126

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 9. Analisis Path

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.192 ^a	.037	.028	2.408

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Islam

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.489	2.276		9.003	.000
	Kepemimpinan Islam	.111	.055	.192	2.028	.045

a. Dependent Variable: Budaya Organisasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.552	2.028

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan Islam

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.844	2.535		-.728	.468
Kepemimpinan Islam	.491	.047	.685	10.488	.000
Budaya Organisasi	.244	.081	.197	3.008	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23.864	1	23.864	4.115	.045 ^a
Residual	626.399	108	5.800		
Total	650.264	109			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Islam

b. Dependent Variable: Budaya Organisasi

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	559.574	2	279.787	68.058	.000 ^a
Residual	439.881	107	4.111		
Total	999.455	109			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Islam

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 10. Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Ilham Muzaki
Nim/Jurusan : 17510024 / Manajemen
Pembimbing : Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si.
Judul Skripsi : Pengaruh *Islamic Leadership* Terhadap Kinerja Dimediasi oleh Budaya Organisasi (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	04 November 2020	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2.	25 November 2020	Proposal	2. 
3.	15 Januari 2021	Revisi & Acc Proposal	3. 
4.	11 Februari 2021	Seminar Proposal	4. 
5.	16 Februari 2021	Acc Proposal	5. 
6.	19 Maret 2021	Skripsi Bab I-V	6. 
7.	30 Maret 2021	Revisi & Acc Skripsi	7. 
8.	08 April 2021	Acc Keseluruhan	8. 

Malang, 19 April 2021

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen,



Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA
NIP 196708162003121001

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Ilham Muzaki
Tempat, tanggal lahir : Blitar, 19 Maret 1999
Golongan Darah : O
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Hobbi : Travelling
Cita-cita : Manajer, Pengusaha
Alamat Asal : Jln. Tanjung No.29 Rt.01 Rw.04 Ds. Dandong, Kec.
Srengat, Kab. Blitar
Telepon/HP : 081336454382
E-mail : muzakiilham11@gmail.com
Facebook : Ilham Muzaki
Instagram : @ilham_muzacki

Pendidikan Formal :

2004-2005 : TK Al-Hidayah Kauman Ds. Dandong
2005-2011 : SDI Islam Srengat
2011-2014 : MTS Ma'arif NU Blitar
2014-2017 : MA Unggulan Darul Ulum Jombang
2017-2021 : S1 Manajemen UIN Malang

Pengalaman Organisasi :

1. Bendahara Yayasan Minhajussalam Blitar
2. Bendahara Ta'mir Ashabul Karim
3. Anggota HMI
4. Anggota IPNU

Pengalaman Pekerjaan :

1. Kerja di Toko Mas Mulia dan Mas Sinar Mulia

PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP TERHADAP KINERJA DIMEDIASI OLEH BUDAYA ORGANISASI (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang)

by Ilham Muzaki_17510024

Submission date: 02-Jul-2021 06:35PM (UTC+0700)

Submission ID: 1614915814

File name: Skripsi_Ilham_Muzaki_17510024.pdf (2.45M)

Word count: 27145

Character count: 156009

PENGARUH ISLAMIC LEADERSHIP TERHADAP KINERJA DIMEDIASI OLEH BUDAYA ORGANISASI (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang)

ORIGINALITY REPORT

22%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

vibdoc.com

Internet Source

7%

2

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

5%

3

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

2%

4

docobook.com

Internet Source

2%

5

media.neliti.com

Internet Source

1%

6

repository.uinjambi.ac.id

Internet Source

1%

7

es.scribd.com

Internet Source

1%

8

www.scribd.com

Internet Source

1%

9	gondoels.blogspot.com	Internet Source	1 %
10	Submitted to Deptford Township High School	Student Paper	1 %
11	puslit.petra.ac.id	Internet Source	1 %
12	repository.usd.ac.id	Internet Source	1 %
13	jurnal.iainkediri.ac.id	Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches On

Exclude bibliography On



**KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ilham Muzaki
NIM : 17510024
Handphone : 081336454382
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : muzakiilham11@gmail.com
Judul Skripsi : "Pengaruh *Islamic Leadership* terhadap Kinerja Dimediasi oleh Budaya Organisasi (Studi Kasus pada PT. Pos Indonesia KPRK Kota Malang)"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	23%	5%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 05 Juli 2020
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001